

Zusatzqualifikationen in der Erstausbildung - ein Einstieg in Berufliche Weiterbildung

Klein, Birgit (Ed.); Kühnlein, Gertrud (Ed.)

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerk / collection

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Klein, B., & Kühnlein, G. (Hrsg.). (2003). *Zusatzqualifikationen in der Erstausbildung - ein Einstieg in Berufliche Weiterbildung* (sfs Beiträge aus der Forschung, 131). Dortmund: Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs).
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-418713>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

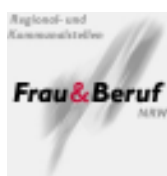
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Birgit Klein
 Gertrud Kühnlein

Zusatzqualifikationen in der Erstausbildung – ein Einstieg in Berufliche Weiterbildung

Dokumentation der gemeinsamen Fachtagung
 von
 DGB NRW, Regionalstellen Frau und Beruf NRW,
 Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund
 vom 28. November 2002 in Siegburg

Das Projekt wurde gefördert vom Ministerium für Wirtschaft
 und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen des
 Programms pro Ausbildung



Am 28. November 2002 fand in Siegburg eine Fachtagung statt zum Thema "Zusatzqualifikationen in der Erstausbildung - ein Einstieg in berufliche Weiterbildung". Sie wurde gemeinsam vom DGB NRW, den Regionalstellen Frau und Beruf NRW und dem Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund vorbereitet und durchgeführt.

Wir dokumentieren hier die Referate und Diskussionsbeiträge, die von uns redaktionell bearbeitet und teilweise gekürzt wurden.

Vor dem Hintergrund des Postulats „Lebenslanges Lernen“ haben ausbildungsbegleitende Zusatzqualifikationen in den letzten Jahren enorm an Bedeutung gewonnen.

Zusatzqualifikationen stellen einen Brückenschlag zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung dar, sie können aber zugleich als Instrument zur gezielteren Verknüpfung des Ausbildungs- und Beschäftigungssystems genutzt werden: als Navigationshilfe bei einer aktiven und selbstbewussten Gestaltung von Übergängen ins Berufsleben, zur Eröffnung eines breiteren Spektrums von Berufsoptionen, zur Erweiterung des Horizonts über den erlernten Ausbildungsberuf hinaus, als Beitrag zu einer dauerhaften Integration von jungen Frauen ins Arbeits- und Berufsleben.

Dortmund, im Februar 2003
Birgit Klein, Gertrud Kühnlein

Impressum:

Beiträge aus der Forschung, Band 131

ISSN: 0937-7379 (Auflage: 350)

Layout: Ursula Linke

Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)

Evinger Platz 17

D-44339 Dortmund

Tel.: +49 (0)231 – 8596241

Fax: +49 (0)231 – 8596100

e-mail: goertz@sfs-dortmund.de

<http://www.sfs-dortmund.de>

Inhaltsverzeichnis

Begrüßung für den Rhein-Sieg-Kreis	9
Begrüßung im Namen der VeranstalterInnen	11
Bedarfsgerechte Zusatzqualifikationen für junge Frauen. Idee, Zielsetzungen und Erfahrungen in einem Modellprojekt	15
Zusatzqualifikationen als Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung	23
Zusatzqualifikationen in der Erstausbildung – auf dem Weg zu einem neuen Beratungs- und Vermittlungsverständnis?	31
Zusatzqualifikationen für junge Frauen – Individualisierung eines Strukturproblems ?	35
Anspruch und Wirklichkeit von Zusatzqualifikationen an Berufskollegs	41
Zusatzqualifikationen im Trend: Modellprojekte der IHK Bonn/Rhein-Sieg	47
Zusatzqualifikationen - nur ein Angebot für leistungsstarke Auszubildende?	55
Round-Table-Gespräch und Diskussion - eine Zusammenfassung -	63
Zum Nutzen bedarfsgerechter Zusatzqualifikationen Ergebnisse aus Befragungen der Teilnehmerinnen und der beteiligten Betriebe	69
Das Modellprojekt war nur der Anfang!	77
Anhang	79
Programm	87
Literaturhinweise	89

Begrüßung für den Rhein-Sieg-Kreis

Uta Gräfin Strachwitz,
stellvertretende Landrätin des Rhein-Sieg-Kreises

Guten Morgen meine Damen und Herren.

Ich freue mich sehr, dass ich die Veranstaltung: "Zusatzqualifikationen in der Erstausbildung – ein Einstieg in berufliche Weiterbildung" eröffnen darf und ich begrüße Sie auch im Namen des Hausherrn, unseres Landrates des Rhein-Sieg-Kreises. Namentlich möchte ich begrüßen Herrn Walter Haas, den Vorsitzenden des DGB des Landes NRW, Frau Dr. Dorothea Schemme vom Bundesinstitut für Berufsbildung und Herrn Roland Matzdorf, Gruppenleiter für Aus- und Weiterbildung im Ministerium für Wirtschaft und Arbeit in NRW.

Ich denke, es war von den Organisatorinnen und Organisatoren eine gute Wahl, das Kreishaus hier in Siegburg als Tagungsort zu wählen, denn in unserer Region ist die Quote an weiblichen Berufstätigen ziemlich hoch und erfreulicherweise ist die Quote an arbeitslosen Frauen gering. Sie, meine Damen und Herren, stellen heute ein Projekt der Öffentlichkeit vor, das von vielen unbemerkt begonnen, aber zu beachtenswerten Ergebnissen geführt hat.

Ein Projekt ist immer ein Probelauf, der zunächst darauf abzielt, die gewonnenen Erfahrungen in dieser oder einer anderen Form zu institutionalisieren. Die Tagung wird aus der Sicht der InitiatorInnen, der Akteure und der TeilnehmerInnen das Projekt "Zusatzqualifikationen in der Erstausbildung" bewerten und ich bin überzeugt, dass junge Frauen, die sich auf berufliche Weiterbildung einlassen wollen, die Chancen eines solchen Projektes erkennen und ergreifen. Obgleich, das muss gesagt werden, damit nicht unerhebliche Einschnitte in den Bereich Freizeit zu verkraften sind.

Beim Lesen der Einladung hat sich mir zunächst vordergründig die Frage gestellt: "Wieso müssen eigentlich Frauen noch Zusatzqualifikationen aufweisen, um am Arbeitsmarkt bestehen zu können? Haben nicht gerade die Frauen bei Schul- und Berufsabschlüssen die Nase vorne?" Aber um beruflich am Ball zu bleiben, bedarf es heute der Entschlossenheit zu lebenslangem Lernen und zwar im Sinne einer Weiterbildung, die dazu führt, dass man sich heute Kenntnisse aneignet, die man vielleicht auch erst morgen anwenden kann. Dabei dürfen Zusatzqualifikationen kein Ersatz dafür sein, dass Ausbildungsordnungen nicht den aktuellen Anforderungen der Wirtschaft angepasst werden. Richtet man den Blick auf junge Frauen in der Ausbildung – und um die geht es ja hier – wird deutlich, dass eine große Hürde beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf besteht. Relativ durchgängig liegt immer noch die Familienarbeit bei den Frauen, andererseits wollen Frauen auf den Beruf nicht verzichten

und wünschen sich die Vereinbarkeit von beidem. Beruf und Familie, Kindererziehung und Pflege alter und kranker Familienangehöriger führen zwangsläufig zu Auszeiten in der Berufsbiographie von Frauen. Gerade für den Wiedereinstieg, der auch ein Neuanfang sein kann, sind Zusatzqualifikationen der Bonus, der Frauen davor bewahren wird, nach einem schlecht bezahlten Job ohne Aufstiegsmöglichkeiten greifen zu müssen. Frühzeitig beginnen wir heute, Schülerinnen bei der Berufswahl zu unterstützen. Hier im Rhein-Sieg-Kreis bieten wir Berufsbörsen und Info-Tage an, vor allem jenen Schülerinnen mit niedrigem Schulabschluss. Das Anliegen dabei ist, sie für einen Beruf zu interessieren, der sich nicht im Katalog der typischen Frauenberufe befindet.

Ich danke allen, die dazu beigetragen haben, dass wir heute nicht darüber diskutieren müssen, ob eine solche Maßnahme Sinn und Zweck macht, sondern darüber sprechen können, was gegebenenfalls ergänzt, verbessert oder ausgeweitet werden muss. Hier ist wohl der letzte Tagungsordnungspunkt im Programm – *“Wie es weitergeht”* - der entscheidende, und für die Regionalstelle Frau und Beruf des Rhein-Sieg-Kreises wird Frau Halft hoffentlich eine gute Antwort geben können. Meine Bitte geht an die Teilnehmerinnen des Projektes, die stolz darauf sein können, dass sie durchgehalten haben; dazu gratuliere ich Ihnen ganz herzlich. Ich möchte Sie ermuntern, aus den eigenen persönlich gewonnenen Erfahrungen heraus Mitschülerinnen und Kolleginnen zur Weiterbildung zu ermuntern. Das Stück mehr Wissen und mehr Können ist ein Garant dafür, dass der Beruf Freude und Zufriedenheit bringt.

Ich hoffe, wir haben alle eine interessante Tagung und ich wünsche Ihnen, die von außerhalb kommen, einen schönen Tag im Rhein-Sieg-Kreis.

Begrüßung im Namen der VeranstalterInnen

Walter Haas,
DGB Nordrhein-Westfalen

Sehr geehrte Frau Strachwitz,
sehr verehrte Damen und Herren,

ich habe heute die Funktion, Sie gleich in dreifacher Hinsicht zu unserer Kooperationsveranstaltung "Zusatzqualifikationen in der Erstausbildung – ein Einstieg in berufliche Weiterbildung" zu begrüßen.

Wir, das heißt die OrganisatorInnen der Veranstaltung, namentlich die Regionalstellen Frau und Beruf NRW, die Sozialforschungsstelle Dortmund und der DGB, wollen die Gelegenheit zum Rückblick auf ein Projekt nutzen, das der DGB und seinerzeit noch die DAG zusammen im Ausbildungskonsens initiiert haben.

Dies ist die Möglichkeit, mich bei all denen zu bedanken, die ihren Beitrag zum Erfolg des Projektes geleistet haben.

Bedanken möchte ich mich in erster Linie bei Dr. Gertrud Kühnlein und Birgit Klein von der Sozialforschungsstelle Dortmund, die sich die Idee der Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung mit Vehemenz zu eigen gemacht haben.

Bedanken möchte ich mich aber auch bei den Regionalstellen Frau und Beruf, die die Modellprojekte als Chance gesehen und erkannt haben, die Beschäftigungsfähigkeit von jungen Mädchen und Frauen im Rahmen ihrer dualen Erstausbildung zu erhöhen.

Dass derartige Modellprojekte in der Regel keine Selbstläufer darstellen, sondern entsprechender Unterstützung und Förderung bedürfen, verbindet sich mit dem Dank an das Arbeitsministerium, das über die finanzielle Ausgestaltung dafür gesorgt hat, dass wir ein Leuchtturmprojekt initiieren konnten, das hoffentlich kein Einzelbeispiel bleibt, sondern nachhaltig wirkt.

Auf die einzelnen Modellprojekte will ich hier nicht eingehen, das wird im Laufe der Veranstaltung noch geschehen. Ich möchte, da es sich um ein Modellprojekt im Rahmen des Ausbildungskonsenses handelt, zwei, drei Anmerkungen zur Ausbildungsplatzsituation in NRW machen.

Die Ausbildungsplatzsituation in NRW

Insbesondere die quantitative Entwicklung am Ausbildungsstellenmarkt ist für uns Anlass größter Sorge. Wir müssen leider feststellen, dass es uns immer weniger gelingt, möglichst alle Jugendlichen mit einem adäquaten Ausbildungsverhältnis zu versorgen. Dabei bilden die offiziellen Zahlen der Arbeitsverwaltung

nach wie vor einen wichtigen Eckpfeiler zur Bewertung der Ausbildungsplatzsituation.

Gleichwohl müssen wir aber feststellen, dass es völlig unzureichend ist, nur den formalen Abschmelzprozess zu betrachten ohne dabei zu bewerten, wo die Jugendlichen wirklich geblieben sind.

Höchst alarmierend ist für mich die Zahl der Jugendlichen, die berufsschulpflichtig sind und keine Ausbildungsstelle, keinen Praktikumsplatz, kein Arbeitsverhältnis, nichts haben. 13.600 Jugendliche waren im letzten Jahr in dieser Situation.

Ich bin froh, dass diese Personengruppe nun stärker in den Fokus des Ausbildungskonsenses rückt und möglicherweise gibt es über das Modul 4 der Hartz-Kommission die Möglichkeit, sie über entsprechende Personalservice-Agenturen so zu begleiten, dass wir ihnen eine qualifizierte Ausbildung anbieten können. Ich bedaure es, dass in der öffentlichen Diskussion dieses Element im Modul 4 etwas in der Diskussion untergeht, obwohl es als Instrument bedeutsamer ist als das sogenannte Ausbildungs-ZeitWertpapier. Schwierig ist auch die Situation der Jugendlichen, die eine Ausbildung durchlaufen haben und anschließend in Arbeit und Beschäftigung gebracht werden sollen.

Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit

Gerade dort, wo Überbedarf ausgebildet wird - und auch dies gibt es in Zeiten rückläufiger Ausbildungsplätze - wollen wir mit dem Konzept der Zusatzqualifikation eine Antwort finden, die die Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen und insbesondere hier der jungen Frauen stärkt.

Dies war u.a. für uns der Ausgangspunkt für unser gemeinsames Projekt. Die Form der Zusatzqualifikationen und die Art des Erwerbs in den drei beteiligten Regionen sind recht unterschiedlich.

Ich freue mich, dass auch ein Berufskolleg an dem Modellvorhaben beteiligt war. Gerade der DGB hat sich bei der Formulierung des Berufskolleggesetzes immer für diesen Bereich stark gemacht und ich kann die Berufskollegs nur animieren, im Rahmen der vorgesehenen Bandbreitenregelung ihre Angebote zu forcieren, weil sie damit einen unschätzbaren Beitrag zur Verbesserung des Qualifikationsniveaus unserer Gesellschaft insgesamt leisten.

Herzstück des Berufskolleggesetzes aus gewerkschaftlicher Sicht ist die Frage des integrativen Erwerbs der Fachhochschulreife. Ich freue mich, dass es nach den anfänglichen Auseinandersetzungen mittlerweile Bildungsgänge in einzelnen Regionen gibt, für die die Kammern offensiv werben.

Über das Angebot der Fachhochschulreife gelingt es einerseits den Betrieben, leistungstärkere Jugendliche für eine duale Berufsausbildung zu gewinnen und gleichzeitig die Studierquote zu erhöhen. Es ist ein Modell, von dem alle nur profitieren können, insbesondere in erster Linie die Jugendlichen, die um ein Standbein am Arbeits- und Ausbildungsmarkt kämpfen.

Ich will das Thema jedoch nicht zu sehr ausweiten. Der Kollege Mau wird gleich die Gelegenheit nutzen, uns seinerseits die Frage der Zusatzqualifikationen in den Berufskollegs ausgiebig zu beleuchten.

Zum Schluss möchte ich mich bei allen Referentinnen und Referenten bedanken, die mit ihren Beiträgen ein rundes Bild der Gesamtproblematik abgeben werden.

Ich hoffe natürlich, dass wir mit dieser Veranstaltung einen Anreiz geben, das Thema Zusatzqualifikationen auf Landesebene weiter populär zu machen und verbinde damit die Wünsche und Hoffnungen, dass einzelne Projekte weiter fortgeführt werden können.

In diesem Sinne wünsche ich uns eine erfolgreiche Tagung.

Bedarfsgerechte Zusatzqualifikationen für junge Frauen. Idee, Zielsetzungen und Erfahrungen in einem Modellprojekt

Dr. Gertrud Kühnlein, Landesinstitut Sozialforschungsstelle
Dortmund

Das Pilotprojekt "Bedarfsgerechte Zusatzqualifikationen" ist vor mehr als drei Jahren gestartet und steht jetzt vor seinem Ende. Zeit, um gemeinsam Bilanz zu ziehen, zu sehen, was, wie und warum erfolgreich gelaufen ist - oder auch nicht.

Wir wollen hier also im Verlaufe dieses Tages darstellen und darüber diskutieren, was wir erreichen wollten, was realistisch-weise erreicht werden sollte oder konnte und was - aus Sicht aller aktiv Beteiligten - tatsächlich erreicht worden ist.

Dabei wird sich sehr schnell herausstellen, dass es gar nicht so einfach ist, den "Erfolg" dieser Maßnahme zu definieren. Denn er ist ernsthaft mit Zahlen nicht zu hinterlegen und zu messen (im Sinne eines "Zielerreichungsgrades"). Als Erfolg kann sicherlich schon gelten, dass *das Projekt in drei Regionen durchgeführt worden ist*, dass sich in den Regionen Akteurinnen und Akteure gefunden haben, die aus der Idee tatsächlich ein rundes Qualifizierungsangebot gemacht haben, das auch überall von den angesprochenen jungen Frauen gut angenommen und "erfolgreich", das heißt bis zur Aushändigung des Zertifikats, zu Ende geführt werden konnte.

Als Erfolg kann des weiteren gelten, dass - in Bonn/Rhein-Sieg-Kreis definitiv, in anderen Regionen noch mit Fragezeichen - *das Konzept weiter geführt wird*, obwohl die Förderbedingungen sicherlich schwieriger geworden sind. Wobei an dieser Stelle ausdrücklich zu betonen ist, dass die Initiierung des Gesamtvorhabens ohne die finanzielle Unterstützung durch das Wirtschafts- und Arbeitsministerium so nicht gelungen wäre.

Als Erfolg kann schließlich gelten, dass zu diesem Workshop so viele *ReferentInnen zugesagt* und sich so viele *TeilnehmerInnen* angemeldet haben, um über die Idee, die Erfahrungen bei der Umsetzung und die zukünftigen Realisierungschancen solcher oder ähnlicher Konzepte zu diskutieren. Dabei geht es uns ausdrücklich nicht nur darum, unser Projekt zur Debatte zu stellen, sondern es geht grundsätzlicher darum, welche Rolle Zusatzqualifikationen als bildungs- und beschäftigungspolitisches Instrument einnehmen können, um jungen Menschen den Einstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern, sie besser und umfassender vorbereiten zu können auf unbeständige, ständig wechselnde berufliche Anforderungen. Es geht also erst einmal und im Kern heute darum, darüber zu diskutieren, wie aus unterschiedlichen Sichtweisen der "Erfolg" eigentlich zu beschreiben wäre, den es dann festzustellen gilt!

Ablauf des heutigen Workshops

Die Frage, wie und mit welcher Zielsetzung Zusatzqualifikationen genutzt und eingesetzt werden können, wird uns heute Vormittag beschäftigen:

Das Wirtschafts- und Arbeitsministerium (Roland Matzdorf) als Auftraggeber des Modellprojekts wird die Frage unter bildungspolitischen Gesichtspunkten diskutieren, unter beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten wird das Landesarbeitsamt (Dr. Dietmar Thönnies) und unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten die Regionalstellen Frau und Beruf (Andrea Reitz, in Vertretung der heute leider erkrankten Bettina Kress) Stellung beziehen, die das Projekt unterstützt haben und auch in Zukunft aktiv unterstützen werden. Warum und unter welchen Gesichtspunkten Zusatzqualifikationen generell als zusätzliches Qualifizierungsangebot immer wichtiger werden, wird dargelegt aus der Perspektive von Berufskollegs, die ja auch selbst Zusatzqualifikationen anbieten können (Dietrich Mau - auch aus gewerkschaftlicher Sicht), der Kammern (Jürgen Hindenberg für die IHK-Weiterbildungsgesellschaft, die hier selbst als Bildungsträger aktiv war bzw. sein wird) und schließlich des Bundesinstituts für Berufsbildung, BIBB, das unter Verantwortung von Dr. Dorothea Schemme vor einigen Jahren ein Modellversuchsprogramm zum Thema "Zusatzqualifikationen" aufgelegt hat.

Was aus Sicht der Teilnehmerinnen selbst, aber auch aus Sicht der beteiligten Ausbildungsbetriebe und Berufskollegs, sowie der Steuerkreise, die für die Durchführung des Projekts vor Ort verantwortlich waren, besonders wichtig und bemerkenswert ist, das wird heute Nachmittag Thema sein. Darum wird es sowohl bei der Diskussion am "Runden Tisch" gehen, als auch in dem Beitrag von Birgit Klein, Sozialforschungsstelle Dortmund. Sie wird einen zusammenfassenden Rückblick, eine Einschätzung aus unseren Befragungsergebnissen vortragen. Einen Ausblick in die Zukunft gibt Anita Halft, Regionalstelle Frau und Beruf im Rhein-Sieg-Kreis.

Ich möchte Ihnen so knapp wie möglich einen Einblick geben in das Projektdesign, die Zielsetzungen und den Projektverlauf. Dabei wird es mir nicht so sehr darauf ankommen, Ihnen Zahlen und Daten zu nennen (Angaben dazu entnehmen Sie bitte der Tagungsmappe), sondern vielmehr darum, das Projekt im Kontext der neuen Anforderungen zu beleuchten, die an das Berufswahlverhalten und die Lernbereitschaft von Auszubildenden, jungen Frauen und Männern, gestellt werden.

Die entscheidenden Stichworte hierzu heißen: “Übergangsmanagement” und “Beschäftigungsbefähigung”.

Gemeint ist damit:

Die Einstiegswege, die Übergänge von der Schule ins Berufsleben sind in den letzten Jahren für alle Beteiligten komplexer - im Sinne von langwieriger und unübersichtlicher - geworden.

Die *Einstiege ins Berufsleben* sind *langwieriger* geworden, weil der Weg bzw. die Wege vom Schul- ins Berufsleben sich für viele Jugendliche sehr schwierig gestalten, weil teilweise erhebliche Suchprozesse und Umwege (Verlängerung der Schulzeit durch höhere Bildungsabschlüsse, Absolvieren von Warteschleifen und Maßnahmekarrieren, Aneinanderreihung von mehreren Ausbildungsgängen ...) in Kauf genommen werden müssen. Verschärft wird dies noch durch die Lehrstellenknappheit, die in den letzten Jahren die Situation in Nordrhein-Westfalen bestimmt hat, und die in einigen Regionen sicherlich auch weiterhin noch bestimmend sein wird. Das hat unter anderem zur Konsequenz, dass das Durchschnittsalter der Auszubildenden kontinuierlich ansteigt. Dies wird durch statistische Erhebungen seit einigen Jahren als allgemeiner Trend ausgewiesen. Bei den an unseren Maßnahmen beteiligten jungen Frauen betrug das Durchschnittsalter (im zweiten Ausbildungsjahr) 20,2 Jahre!

Unübersichtlicher sind die *Berufswahlprozesse*, weil sich die Berufslandschaft insgesamt stark verändert hat. Für alle Beteiligten wird es immer schwieriger, sich im Dschungel der unterschiedlichen Schul- und Ausbildungsmöglichkeiten zurecht zu finden und eine Antwort darauf zu erhalten, welche Angebote es überhaupt gibt und welche Wege zu welchen beruflichen Zielen führen können. Man lernt zudem nicht mehr für einen bestimmten Lebensberuf, sondern für Berufswechsel, genauer: für wechselhafte und in der Regel risikoreiche Ein-, Aus- und Umstiege in verschiedene Berufe oder Tätigkeiten sowie für privat oder beruflich bedingte Ausstiege (Phasen der Arbeitslosigkeit, Familienphase). Ziel der Erstausbildung muss deshalb mehr als das Erlangen der Berufsbefähigung sein. Es geht um *Beschäftigungsbefähigung*, d.h. Befähigung zur Beschäftigung in unterschiedlichen, wechselnden Berufsfeldern.

Angesichts dieser beobachtbaren Tendenzen zur Ausdifferenzierung der Berufs- und Arbeitswelt, erscheint es daher zunehmend dysfunktional, die Bereiche Berufsvorbereitung, Ausbildung und Weiterbildung so wie bisher als gegeneinander weitgehend abgeschottete Bildungsbereiche zu begreifen. Zudem müssen auf dieser Basis Privatleben, Lern- und Arbeitswelten mehr denn je als Einheit gedacht werden.

Gerade diese Verbindung von Arbeit und Familienleben erweist sich aber noch immer vor allem für die jungen Frauen als Problem, die sich traditionellerweise - und allen Aufklärungskampagnen zum Trotz - auf ein relativ kleines Spektrum von “frauentypischen” Berufen konzentrieren, die ihnen oft weder eine zukunftsichere, auf Dauer befriedigende Berufstätigkeit bie-

ten, noch eine wirklich akzeptable, funktionierende Verknüpfung von Familien- und Berufsleben ermöglichen.

Aber auch junge Frauen, die in einem typischen Männerberuf im gewerblich-technischen Bereich des Handwerks einen Ausbildungsplatz gefunden haben, bekommen bekanntlich oft erhebliche Probleme, wenn sie eine langfristige Beschäftigungsperspektive in ihrem Ausbildungsberuf und -betrieb erhalten möchten.

Das Konzept Zusatzqualifikationen setzt hier an:

Es setzt sich zum Ziel, durch eine systematischere Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung die Beschäftigungschancen von jungen Frauen auf dem regionalen Arbeitsmarkt zu erhöhen, indem ihnen bedarfsgerechte Zusatzqualifikationen angeboten werden. Die zusätzlichen Qualifikationen sollen berufs- und betriebsübergreifend, also so angelegt sein, dass den jungen Frauen Einsatzmöglichkeiten eröffnet werden, die über die erlernten Ausbildungsberufe deutlich hinaus weisen. Das Angebot richtet sich vor allem an solche jungen Frauen, die sich in Ausbildungsberufen und -betrieben befinden, bei denen ein hohes Risiko besteht, nicht unmittelbar übernommen zu werden. Ihnen soll sozusagen eine *zweite Chance* eröffnet werden.

Die beteiligten Regionen und ihre Schwerpunkte

Insgesamt waren es 51 Teilnehmerinnen, die erfolgreich an den Maßnahmen teilgenommen haben (davon zu Beginn etwa je 25 Teilnehmerinnen in Bonn/Rhein-Sieg und Krefeld/Mittl. Niederrhein sowie 12 in Hamm).

In den drei einbezogenen Modellregionen war ein *breites Spektrum von Ausbildungsberufen* vertreten - von kaufmännischen und Büroberufen bis zu freien Berufen wie Arzthelferin und Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte, aber auch ganz gezielt in der Region Hamm gewerblich-technische (Handwerks-)



Berufe. Sie wurden ausdrücklich einbezogen, um ganz unterschiedliche Zielgruppen ansprechen zu können.

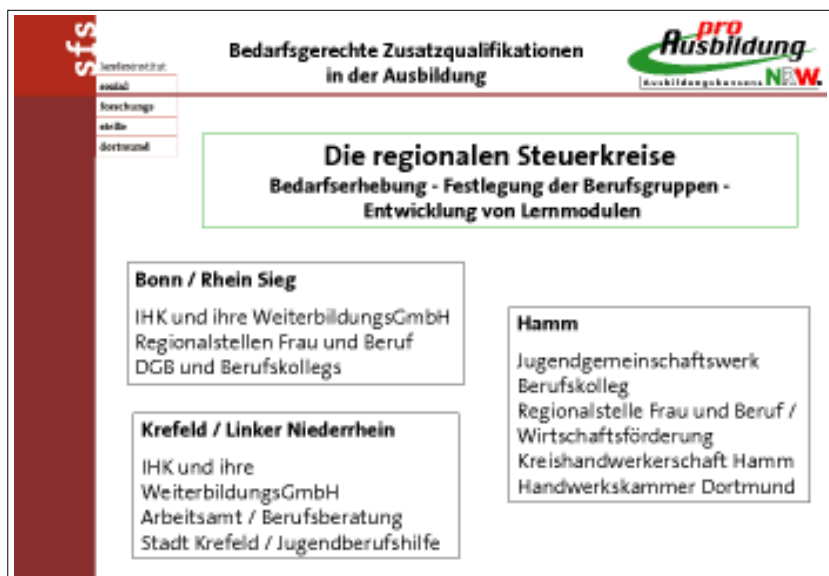
Inhaltlich wurden im Schwerpunkt Module angeboten aus den Bereichen: Internet- und EDV-Kompetenzen, Arbeitsorganisation, Arbeiten im Team, Persönlichkeitstraining, Rhetorik, Kommunikation.

Die regionalen Steuerkreise

Eine zentrale Funktion kam im Rahmen dieses Projekts den *regionalen Steuerkreisen* zu.

Diese waren in allen Regionen recht unterschiedlich zusammengesetzt (beteiligt waren insbesondere Kammern, Regionalstellen, Gewerkschaften, Bildungsträger, Berufskollegs, Arbeitsverwaltung).

Bewusst wurde darauf geachtet, dass sich die Steuerkreise zu diesem Zweck nicht völlig neu zusammen gesetzt haben, sondern dass sie aufsetzen konnten auf bewährte und erprobte, "lebendige" Netzwerk-Konstellationen vor Ort. Dies war ein zentrales Auswahlkriterium für die Modellregionen und hat sich auch bewährt. Denn es zeigte sich hier nicht zum ersten Mal, dass der Netzwerkgedanke nur dann und nur in dem Maße funktioniert, wie er praktisch gelebt wird: von Personen, Institutionen, Kontakten.



Die Steuerkreise waren insbesondere zuständig

- ° für die Festlegung der Zielgruppen (Berufsgruppen), für die die Maßnahme entwickelt werden sollte,
- ° für die regionale Bedarfserhebung, um die Anschlussfähigkeit der Qualifikationen zu sichern; dazu gehörte auch die Gewinnung von interessierten Partnern (teilnehmende Betriebe)

- be, Bildungseinrichtungen),
- ° für die Festlegung der Inhalte (Entwicklung von Modulen).

Die Angebote richteten sich – dies im expliziten Unterschied zu den meisten anderen Zusatzqualifikationen, die z.B. unter dem Titel “Ausbildung plus” entwickelt werden – ausdrücklich nicht nur an die leistungsstärksten Auszubildenden. Vielmehr besteht das bildungs- und beschäftigungspolitische Ziel darin, den beruflichen Horizont der (weiblichen) Auszubildenden zu *erweitern*, nicht aber Berufskarrieren in Richtung auf *höherwertige* Abschlüsse zu verbessern - was sich allerdings nicht ausschließen muss!

Zusatzqualifikationen - ein integriertes Reformkonzept zur Verbesserung der beruflichen Chancen von jungen Frauen

Welche Kriterien müssen nun erfüllt sein, damit Zusatzqualifikationen den Anspruch erfüllen können, als ein integriertes Reformkonzept zur Verbesserung der beruflichen Chancen von jungen Frauen zu fungieren?

Als zentral haben sich im Verlauf des Projekts folgende Essentials herausgestellt:

- ° Zusatzqualifikationen sollen sich nicht nur an die besonders leistungsstarken und aufstiegsorientierten jungen Frauen richten, sondern vor allem auch an die *Zielgruppe der „normalen“ Auszubildenden* (Öffnung der Zielgruppen);
- ° sie müssen berufs- und betriebsübergreifend angelegt sein, d.h. den *Blick auf andere Berufsfelder öffnen* und den Erwerb von Fähigkeiten für an den Ausbildungsberuf angrenzende Tätigkeiten ermöglichen (Erweiterung des beruflichen Horizonts der jungen Frauen, Zukunftsorientierung);
- ° über die einzelbetrieblichen Interessen und Tätigkeitsschwerpunkte hinausweisende Inhalte vermitteln, die die *Chancen eines Wechsels* in einen anderen Betrieb resp. Beruf nach der Ausbildung *erleichtern* (Erhöhung der Flexibilität);
- ° Qualifikationen vermitteln, die *in der Region* tatsächlich, auch und gerade in absehbarer Zukunft, gebraucht werden (Instrumente: prospektive Bedarfserhebung, regionaler Dialog);
- ° Inhalte anbieten, die die vorhandenen *fachlichen Kenntnisse* der Auszubildenden vertiefen und erweitern und gleichzeitig deren *personale und soziale Kompetenzen* fördern (Verbesserung der Selbstmanagement-Kompetenzen);
- ° Lehr- und Lernarrangements sowie Beratungsangebote beinhalten, die geeignet sind, die *Selbststeuerungsfähigkeiten der Jugendlichen* bezogen auf den Prozess des Lernens selbst wie auch der weiteren Berufs- und Lebensplanung zu fördern (Navigationshilfen);
- ° und schließlich: Sie müssen *von einem anerkannten Träger zertifiziert* werden, um damit die Anschlussfähigkeit an weitere Qualifizierungsmaßnahmen in der Fort- und Weiterbildung

zu gewährleisten. Dies ist von allen Teilnehmerinnen als ein für sie besonders wichtiger Aspekt benannt worden.

Zentral ist dabei also die *Transferorientierung der Zusatzqualifizierung*: durch die Verknüpfung von Erstausbildung und Weiterbildung, von Berufs- und Lebensperspektiven, von alten und neuen Berufsbildern, von traditionellen und neuen Betätigungsfeldern für junge Frauen, von Beratungsangeboten vor, während und nach der Ausbildungszeit.

So weit in aller Kürze zum Konzept. Wie könnte, ausgehend von dieser Idee, die ja mehr als bloß eine "Idee" ist, "Erfolg" definiert werden?

"Erfolgskriterien" für die Maßnahme Zusatzqualifikationen

Es liegt uns sehr daran, an dieser Stelle zu betonen, dass wir hier nicht Erfolge in dem Sinne erzielen wollten und Ihnen hier präsentieren können, dass alle Teilnehmerinnen aus einer zuvor aussichtslosen in eine jetzt zukunftsichere Berufslaufbahn vermittelt werden konnten. Dies zu überprüfen, bieten schon allein die uns vorliegenden Rahmendaten keine echte Grundlage, weil wir über den längerfristigen Verbleib der Teilnehmerinnen natürlich jetzt noch nichts aussagen können. Was wir erreichen wollten, war vielmehr in erster Linie ein Anstoß zum Umdenken, eine Erweiterung des beruflichen Horizonts, das Angebot einer "zweiten Chance". Es ging darum, den Teilnehmerinnen dieser Maßnahme - exemplarisch - einen Eindruck davon zu vermitteln, dass die einmal gewählte Berufsrichtung nur den Anfang, nicht das Ende ihrer Berufsorientierung markiert, ihnen deutlich zu machen, dass der gewählte Ausbildungsberuf noch keine Garantie für dauerhafte Beschäftigung bietet, sondern einen Einstieg darstellt in lebenslanges Lernen. Für diese Einsicht und deren Realisierung sollten ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen gezielt, das heißt orientiert an den Erfordernissen der regionalen oder lokalen Arbeitsmärkte, gestärkt werden.

Adressaten dafür waren naturgemäß nicht nur die jungen Frauen selbst, die sich in Ausbildung befinden bzw. befunden haben, sondern ebenso die ausbildenden Betriebe, die ihrerseits den Auszubildenden heutzutage weniger denn je garantieren können (und wollen), dass das erfolgreiche Absolvieren einer Berufsausbildung genügt, um im Ausbildungsberuf und -betrieb eine berufliche Perspektive entwickeln zu können. Selbst Großbetriebe wollen oder können heute oft keine Übernahmegarantie mehr aussprechen, weil ihnen das Risiko zu hoch erscheint. *Beschäftigungsfähigkeit* zu vermitteln - um das noch einmal aufzugreifen - bedeutet also: nicht weniger, sondern *mehr als Berufsfähigkeit* als Ziel der Ausbildung zu definieren.

Umdenken ist aber nicht nur von den unmittelbar am Ausbildungsgeschehen Beteiligten gefordert, sondern auch von allen Institutionen und Einrichtungen, die sich mit Fragen der Ausbil-

dungs-/Berufsberatung und mit der Vermittlung von Qualifikationen beschäftigen (also Bildungsträger wie Berufskollegs, freie Bildungsträger, Bildungseinrichtungen der Kammern, die Arbeitsverwaltung, die Regionalstellen und andere Beratungseinrichtungen).

Das Gelingen des Projekts war vor Ort also in hohem Maße abhängig von der Bereitschaft der bildungspolitischen Akteure, die Verantwortung und Steuerung für die Umsetzung von Zusatzqualifikationen zu übernehmen und dies als eine Chance zu begreifen, Struktur-, Beschäftigungs- und Bildungspolitik in der Region auf einander zu beziehen.

Der Anspruch des Projekts ist sicherlich recht hoch gesteckt und ambitioniert. Er stellte entsprechend hohe Anforderungen an alle, die an der Umsetzung dieses Projekts beteiligt waren - allerdings ist dieser Anspruch keineswegs komplizierter als die Ansprüche, die derzeit an die jungen Menschen gestellt werden, die sich auf dem Weg der Berufsfindung und -orientierung, in Schulen, berufsorientierenden Maßnahmen oder bereits in der Berufsausbildung befinden!

Zusatzqualifikationen, so wie sie im Rahmen dieses Projekts entwickelt und verstanden worden sind, sind zudem kein Erfolgsrezept für einen einfachen und reibungsfreien Übergang von der Ausbildung in die Berufstätigkeit, auch wenn dies ein Ideal ist, an dem sich das Konzept durchaus gerne messen lassen würde! Wir plädieren auch nicht dafür, Ausbildung durch immer mehr zusätzliche Module anzureichern. Zusatzqualifikationen enthalten jedoch bestimmte Gestaltungspotentiale, die sehr flexibel genutzt werden können.

Um dies zu realisieren, sind letztendlich nicht nur die unmittelbar beteiligten Akteure (Auszubildende sowie ausbildende und einstellende Betriebe) gefragt, sondern es geht genereller um die Frage, wie zukünftig allgemeine und private Bildungsverantwortung ins Verhältnis gesetzt werden.

Ich möchte schließen mit dem Motto des 11. Deutschen Jugendberichts. Es heißt: *„Aufwachsen in öffentlicher Verantwortung“*. Ich verstehe dies als einen Appell, der auch für den Bereich der beruflichen Bildung zutrifft, nämlich, dass das Hineinwachsen der jungen Menschen in die Gesellschaft nicht nur als deren Privatangelegenheit betrachtet werden darf, sondern auch als ein gesellschaftlicher Auftrag begriffen werden muss.

Zusatzqualifikationen als Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung

Roland Matzdorf,
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW

Meine Damen und Herren, liebe Anwesende. Ich bin heute hierher eingeladen, um ein Statement zu halten aus bildungspolitischer Sicht zum Thema Verzahnung von Aus- und Weiterbildung". Frau Dr. Kühnlein hat das Projekt ausführlich dargestellt, so dass ich auf eine umfassende Beschreibung verzichten kann.

Mich haben besonders die Erlebnisberichte der jungen Frauen beeindruckt; sie legen Zeugnis ab vom besonderen Erfolg des Projektes. Lesen Sie die Erfahrungsberichte der jungen Frauen, dann spüren Sie, dass hier eine Persönlichkeitsentwicklung, eine Weiterentwicklung stattgefunden hat, die die jungen Frauen am besten selbst ausdrücken können. Und ich glaube, wenn es uns gelingt, den Wert deutlich zu machen, den dieser Ansatz für die Einzelne - oder für den Einzelnen - haben kann, und wenn es uns gelingt, dies stärker in den Bereich der Aus- und der Weiterbildung hinein zu tragen, dann könnte etwas überspringen von der Kraft, die unseres Erachtens in diesem Projekt schlummert.

Einordnung aus bildungspolitischer Sicht

Ich will eine Einordnung aus bildungspolitischer Sicht vornehmen und nicht nur das Projekt selbst bewerten. Warum befassen wir uns mit dem Thema "Zusatzqualifikationen"?

Vordergründig könnte man sagen, das ist eine wichtige bildungspolitische Herausforderung usw.. Aber der Kern ist ja, und auch das kommt in dem Projekt zum Ausdruck, dass sich die Anforderungen in der Arbeits- und Berufswelt verändern. Das, was wir in der Berufsausbildung lernen, oder noch schlimmer, das, was wir in der Schulausbildung, in der Hochschulausbildung lernen, hat mit der späteren Anwendung an den Arbeitsplätzen, in den Berufen - wo auch immer wir tätig werden - nur in bestimmter Weise etwas zu tun. Man ist nicht wirklich fit für den Beruf, wenn man aus der Ausbildung kommt, es sei denn, man bleibt in dem erlernten Beruf, in dem ausbildenden Betrieb, dann hat man mitgekriegt, wo der Anwendungsbezug ist, dann kann man, glaube ich, auch direkt einsteigen. Aber selbst dann und erst recht, wenn man den Betrieb, vielleicht sogar die Branche wechselt, ist es nicht so, dass man dem Berufsalltag bruchlos gewachsen wäre. Das drücken ja auch die Inhalte der Zusatzqualifikationen aus, die hier vorgestellt und im Projekt umgesetzt wurden. Die Betriebe brauchen und wünschen sich zum Teil andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als die, die das Ausbildungs- oder Bildungssystem insgesamt produziert.

Alle, die mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen sprechen, merken, dass wir es zunehmend mit durchbrochenen, mit unterbrochenen Biographien zu tun haben. Wenn Sie sich die Lebensläufe junger Frauen - und auch junger Männer - anschauen, dann wird deutlich, dass für immer mehr junge Menschen der Berufswechsel, der Wechsel des Ausbildungsplatzes oder des Ausbildungsberufs zur Realität wird. Und das wird in unserer Gesellschaft als Makel angesehen, das muss man ganz deutlich sagen. Auch bei vielen Personalchefs gilt das eher als Versagen, als Sprunghaftigkeit und als mangelndes Durchhaltevermögen. Die Ideallaufbahn ist nach wie vor eine lineare. Die jungen Menschen schließen die allgemeinbildende Schule ab, ihre Berufs- oder Hochschulausbildung, und steigen dann in ihren Beruf ein. Akzeptiert sind vielleicht ein bis zwei Berufswechsel, aber wenn jemand mit 30 schon vier oder fünf Ausbildungen oder Beschäftigungen hinter sich hat, dann mutmaßt man ja doch: zu wenig Konstanz, wusste nicht, was sie wollte. Ich glaube, es ist wichtig, dieses Vorurteil zu überwinden. Es gilt, genauer hinzuschauen - hat jemand an seiner Entwicklung gearbeitet, Ziele (selbst-)bewusst verändert und deshalb eine unterbrochene Berufsbiographie. Oder ist er/sie mehrfach gescheitert in seinem/ihrer Berufsleben, hat immer neue Wege begonnen und weist deshalb diese Brüche auf?

Einen weiteren wichtigen Punkt möchte ich ansprechen. Wir, die wir im Staat und auch an anderer Stelle, z.B. in Betrieben Verantwortung tragen, predigen die Notwendigkeit des lebensbegleitenden Lernens, wir wissen aber nicht, wie es geht. Es gibt derzeit kein System, wie wir das wirklich hinkriegen. Und ich muss Ihnen keine Sonntagsreden halten, wieso das wichtig und notwendig ist, sondern ich würde gern die Frage stellen: "Wie gelingt uns das?"

Und dieses Projekt versucht ja auch, eine kleine Antwort zu geben, indem erste Erfahrungen mit Weiterbildung bereits in der Ausbildung ermöglicht werden. Auch das ist ja ein Trick - mit Verlaub. Das ist ja nicht das, was mit dem System des lebensbegleitenden Lernens gemeint war. Im Ruhrgebiet würde man sagen, dass man direkt im Anschluss an die Ausbildung und im Laufe seines Berufslebens "am Lernen dran bleibt". Am Lernen dranhängen und erst gar nicht aufhören, es als etwas Selbstverständliches betrachten in einem Betrieb, in einer Verwaltung, dass gelernt wird. Aber jede und jeder von Ihnen arbeitet irgendwo und wenn Sie sich umgucken, wissen Sie, dass diese eigentliche Selbstverständlichkeit die Ausnahme ist, es sei denn, Sie haben privilegierte Jobs, wo das Lernen zum Arbeitsalltag gehört. Das sind wirklich privilegierte Tätigkeiten, wo Sie ständig lernen, wo Sie sich ständig auf etwas vorbereiten müssen, ausgehend von Ihrer Grundkompetenz. Aber bei den meisten ist es doch so, dass da wenig Bewegung ist.

Ein neues Bildungs- und Kompetenzverständnis

Wo liegen aus unserer Sicht, aus bildungspolitischer Sicht die Herausforderungen? Und ich will gleich vorweg nehmen, dass es jetzt auch darum gehen wird, das bisherige Grundverständnis von Bildung und Kompetenzentwicklung ein Stück weit in Frage zu stellen. Und dieses Projekt zeigt auch auf, warum man das muss. Warum man Schulausbildung, warum man berufliche duale Ausbildung und warum man insbesondere auch Hochschulausbildung in der jetzigen Form eigentlich in Frage stellen muss. Weil nämlich die Anforderungen der späteren Berufs- und Arbeitswelt nur in begrenztem Umfang erfüllt werden. Für viele ist das ja nach wie vor ein Weg, der bruchlos verläuft. Dann ist es auch in Ordnung. Aber wir merken zunehmend in der dualen Ausbildung, wir merken in der Schule, wir merken in der Hochschule in dramatischer Weise - nur spricht das keiner richtig aus -, dass die Verweigerungs- und Abbrecherquoten steigen. Sie steigen auch in der Schule und sie steigen an der Hochschule dramatisch an. Wir reden von mindestens 25 Prozent faktischen AbbrecherInnen an den Hochschulen. In der schulischen und der dualen Ausbildung sind diese Zahlen noch nicht ganz so hoch. Klar ist aber: Wir müssen uns diesen Herausforderungen stellen. Dazu gibt auch das Hartz-Konzept Hinweise im Modul 4.

Erstens ist es wichtig, schon sehr früh aufzuspüren, was an Fähigkeiten wirklich bei den jungen Menschen vorhanden ist. Und gerade das wird in der Schule kaum gemacht. Das kann Schule in der jetzigen Verfassung auch nicht leisten. Sondern es gibt einen Lehrplan, ein Curriculum, das für alle gilt. Diejenigen, die diese definierten Fähigkeiten entwickeln und wo stabile Elternhäuser im Hintergrund sind, die kommen auch mit, aber diejenigen, die andere Fähigkeiten, andere Kompetenzen haben, die andere Lernformen und auch andere Lerninhalte brauchen als ein Schulunterricht ihnen anbieten kann, die kommen schon nicht mit, bleiben bereits in der sechsten oder siebten Klasse sitzen. Schlechte Voraussetzungen angesichts der Anforderung lebenslangen Lernens. Hier muss dringend etwas geschehen, hier geht es darum aufzuspüren, welche Fähigkeiten da sind, sie zu erweitern und deutlich zu machen, dass Lernen erfolgreich sein kann.

Zweitens versuchen wir viel zu oft, Lernbereitschaft theoretisch, sehr abstrakt zu wecken: durch Noten, die Bewertung von Klassenarbeiten. Selten bieten wir Gelegenheit, Lernbereitschaft im Sinne des Begreifens, des Durchdringens von Lebenswirklichkeiten zu entwickeln und zu verfolgen. Damit korrespondiert auch die mangelnde Verknüpfung, teilweise völlige Abkopplung von Theorie und Praxis in vielen Bereichen unseres Bildungssystems. In der Schule vermitteln wir Theorie und diejenigen, die sie vermitteln, die Lehrerinnen und Lehrer, wissen von der Berufs- und Arbeitswelt viel zu wenig. Denn in der Regel haben sie die klassische geradlinige Ausbildung absolviert: Schule - Hochschule - Schule, und sie haben von dem, auf das sie die meisten SchülerInnen vorbereiten, nämlich von der Berufs- und Arbeitswelt, we-

nig Kenntnis. Die Debatten um das Berufspraktikum, das Betriebspraktikum an Gymnasien möchte ich Ihnen nicht zumuten. Allzu deutlich wird dort, dass die meisten sich lieber in die Bildungsbürgerlichkeit flüchten als sich mit dem auseinander zu setzen, was draußen Realität ist.

Und *drittens*: Wir organisieren Lernprozesse zu wenig in Verbindung mit Arbeit und Freizeit. Lernprozesse sind bei uns konzentriert auf schulische oder ähnliche Bildungseinrichtungen. Lernen wird von Betrieben oftmals als Luxus betrachtet. Das Projekt, besser die jungen Frauen erzählen davon: "Die Weiterbildung lag in meiner Freizeit, fand immer am Abend oder am Wochenende statt. Der Betrieb hat es sehr begrüßt, dass ich an der Weiterbildung teilnehme, aber es gab Schwierigkeiten mit der Freistellung. Und teilweise gab es Neid bei den KollegInnen, die wohl die Sorge hatten, ich könnte jetzt Karriere machen." Also noch einmal: Wir verknüpfen Lernen und Weiterbildung zu wenig mit beruflichem Alltag.

Und schließlich *viertens*, die Anwendung des Gelernten im beruflichen Alltag bleibt häufig zufällig oder ganz außen vor. Viele lernen gern, freiwillig und in ihrer Freizeit. Die hohen Teilnehmerzahlen an den Volkshochschulen, an Sprachkursen zum Beispiel, zeugen davon. Aber die Anwendung der neuen Kenntnisse und Fähigkeiten findet überwiegend im Privatleben bzw. im Urlaub statt. Und so bleibt Lernen immer etwas, das mit Luxus behaftet ist, das sich diejenigen leisten können, die beruflich nicht so stark belastet sind. Besonders deutlich wird dies am Begriff "Bildungs-Urlaub". Damit war ja einmal als etwas ganz Fortschrittliches gemeint, ein Recht und eine Chance für alle Beschäftigten auf Weiterbildung. Aber in der Wahrnehmung vieler Betriebe steht der „Urlaub“ im Vordergrund. Und manch ein Angebot trägt auch zu dieser Einschätzung sicher bei. Weiterbildung und Lernen als Möglichkeit der Auseinandersetzung mit neuen Inhalten, mit neuen Prozessen, mit neuen Menschen, als Chance auf persönliche und berufliche Weiterentwicklung wird noch viel zu gering geschätzt.

Was muss also getan werden?

In Stichworten möchte ich gern einige Punkte ansprechen.

- ° Bereits im Kindergarten und in der Grundschule müssen wir auf einen breiteren Kompetenzansatz achten, differenzierte Konzepte entwickeln und auch praktisch anwenden.
- ° Wir müssen Lernen mit praktischen Erfolgs- und Anwendungsbeispielen organisieren, und das bedeutet auch, dass Lehrerinnen und Lehrer wissen müssen, worüber sie reden, wofür sie (aus-)bilden.
- ° Wir müssen Alternativen zum normalen Bildungsweg aufbauen. Das zehnte Schuljahr muss in Frage gestellt werden, wenn es dazu praktische Alternativen für junge Menschen gibt, die ihnen den Einstieg in eine betriebliche Ausbildung

und Beschäftigung bieten. Ich sage es hier deutlich und radikal: es nützt nichts, dass wir 15 % der Schülerinnen und Schüler mitziehen bis ins zehnte Schuljahr, nur damit sie zehn Schuljahre abgesehen haben. Wir müssen Alternativen entwickeln, die es ihnen ermöglichen, frühzeitiger ins Berufsleben einzusteigen, oder sich zumindest mit beruflicher Wirklichkeit auseinander zu setzen.

- Wir müssen Berufsvorbereitung mit Berufsausbildung verknüpfen, und begrüßen es sehr, dass das neue Bildungsministerium auf Bundesebene hierzu bereits Ansätze geliefert hat und es möglich macht, schon vor der eigentlichen Berufsausbildung anerkannte Qualifikationen zu erwerben, die später in der Ausbildung angerechnet werden können.
- Wir müssen Berufsausbildung stärker auf Arbeitsprozesse ausrichten. Auch diese alte Trennung, die ja in den Großbetrieben vor allen Dingen praktiziert wurde, von Berufsausbildung auf der einen und realen Arbeitsprozessen auf der anderen Seite, muss überwunden werden. Da können wir zum Teil vom Handwerk lernen, von den kleinen Betrieben, die einen ganzheitlichen, prozessgebundenen Ansatz verwirklichen.
- Wir müssen die Berufsausbildung stärker am individuellen Lerntempo und an der individuellen Lernbereitschaft ausrichten. Ein sehr heikler Punkt. Dahinter verbirgt sich nämlich die Forderung nach Differenzierung und Modularisierung der Berufsausbildung. Wenn uns das gelingt, dann werden wir nicht mehr über Zusatzqualifikationen reden, sondern über ein flexibles System des Kompetenzerwerbs, dessen Abschlussprozess differenziert ist. Der Abschluss der ersten beruflichen Ausbildung, nicht der Abschluss des Lernens, kann dann für viele wie bisher nach drei Jahren oder 3 ½ Jahren sein, für andere nach vier oder 4 ½ Jahren. Und manche werden dieses Etappenziel auch schon nach 2 ½ Jahren erreichen können. Das würde uns sozusagen das Wort "Zusatz" ersparen und wir würden einfach von einem breiteren Kompetenzansatz sprechen, bei dem unterschiedliche Grade der Kompetenz erreicht werden können. Damit wollen wir ganz sicher nicht die Beruflichkeit, den Beruf auflösen. Vielmehr wollen wir im Rahmen bestehender und neu zu entwickelnder Berufsbilder und Weiterbildungsordnungen mehr Flexibilität bieten und neue Zusammenhänge stiften, gerade auch für diejenigen, die bisher ohne beruflichen Abschluss bleiben.
- Und schließlich muss es uns gelingen, die Weiterbildung in den beruflichen Alltag zu integrieren, das ist besonders schwierig. Alle Welt redet davon, aber ich habe vorhin darauf hingewiesen, wir wissen derzeit selber nicht, wie es geht. Ein systematischer Ansatz fehlt noch. Es ist nach wie vor so, dass die Betriebe dann in Weiterbildung investieren, wenn das Gelernte unmittelbar gebraucht wird im Arbeitsprozess. Dann nehmen sie auch Geld in die Hand und dann können sie das

auch organisieren. Die persönliche Motivation ist leicht herzustellen, wenn jemand eine konkrete Aufstiegsorientierung hat, mehr Geld verdient usw. Lernen und Weiterbildung als selbstverständlicher Teil der Lebens- und Arbeitsgestaltung in gemeinsamer Verantwortung von Betrieben und Einzelnen ist aber noch lange nicht Realität. Wir haben keine Organisationsform entwickelt, wo Lernen im Betrieb und in Verbindung mit Betrieben oder doch zumindest mit Bezug auf die Arbeitswelt stattfindet, ohne dass es eine direkte Anpassungsqualifikation ist. Und auch die Organisation von an Bildung beteiligten Institutionen haben wir derzeit nicht aufeinander zu entwickelt. Nach wie vor stattdessen wir die allgemeine Weiterbildung unseres Landes mit 100 Mio. Euro an Grundfinanzierung aus, aber die Weiterbildung dort ist weitgehend getrennt von der Arbeitswelt. Die Herausforderung besteht aber gerade darin, die Anforderungen der Arbeitswelt aufzugreifen und Lernen in und außerhalb von Institutionen für die Gestaltung von Leben und Arbeit zu nutzen.

Ein anderes Beratungs- und Orientierungssystem

Dafür aber brauchen wir auch ein anderes Beratungs- und Orientierungssystem; Lernberatung und Orientierungshilfen müssen permanent, nicht nur an den klassischen Übergängen von der Schule in Ausbildung und von der Ausbildung in Beschäftigung stattfinden. Lernberatung brauchen wir im Kindergarten genauso wie im Berufsleben und auch noch für über 50jährige. Wir brauchen ein Beratungs- und Orientierungssystem, das flexibler und modularer reagiert und selbstverständlicher in den Lebens- und Arbeitsprozess integriert ist.

Fördern und fordern: Ein neues Verständnis von Bildungsverantwortung

Wir brauchen auch, das will ich hier deutlich sagen, ein anderes Verständnis von individueller Verantwortung für Lernentwicklung, für Kompetenzentwicklung. Jede und jeder Einzelne muss sich um seine Entwicklung auch selber kümmern, muss die Verantwortung selbst übernehmen. Wir, die wir in der Politik, in Ministerien, Schulen, Betrieben oder Einrichtungen der Weiterbildung Verantwortung tragen, müssen allerdings Optionen bieten und eine breite Angebotspalette bereitstellen. Das Thema "Fördern und Fordern" ist ja nicht zuletzt über Peter Hartz und seine Kommission angestoßen worden. Ich finde, es ist auch übertragbar auf diesen Bereich, den Bildungsbereich.

Und damit komme ich nun zu meiner Kritik an den Modellprojekten. Sie haben, jedenfalls zum Teil, nur funktioniert, weil man mit öffentlichem Geld bestimmte Hürden aus dem Weg geräumt hat. Wie man das in Modellprojekten ja auch macht, um erst einmal Erfahrungen zu sammeln. Aber z. B. die Frage der Freistellung bzw. der Teilfreistellung von Arbeit, die Frage auch der Bezahlung von Weiterbildung kann keine staatliche Veranstat-

tung sein. Das muss ich ganz deutlich sagen. Wenn Weiterbildung von Nutzen ist für den Einzelnen oder für den Betrieb, am besten für beide Seiten, dann muss sie auch von ihnen realisiert werden, egal ob sie jetzt Arbeitszeit einbringen, Freizeit einbringen oder Geld. Es kann nicht darauf gesetzt werden, und das war wohl auch eine Sackgasse, dass der Staat hier mit Gesetzen operiert, mit Freistellungsgesetzen, die kaum einer in Anspruch nimmt, oder dass der Staat die Weiterbildung bezahlt, nach dem Motto: das Bildungssystem ist staatlich, deshalb muss auch die Weiterbildung öffentlich finanziert werden. Das ist aus meiner Sicht eine realitätsferne Vorstellung.

Reformansätze im Land Nordrhein-Westfalen

Was tun wir, was tut das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit nun konkret?

Wir befassen uns z.B. mit dem 4. Modul der Hartz-Kommission sehr intensiv und dort ist die Herausforderung, eine Lern- und Entwicklungskultur zu gestalten, deutlich formuliert. Es geht um einen sehr grundsätzlichen Reformansatz, den kann das Land Nordrhein-Westfalen nur anstoßen, und das wollen wir auch tun.

Wir überlegen aber zudem tatsächlich sehr konkret, und dabei brauche ich auch Ihre Hilfe: *Welche neuen Zugänge gibt es zu Betrieben und Beschäftigten*, damit sich eine Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungspraxis entwickelt? Flyer, Kampagnen, Aufrufe und Appelle reichen da nicht aus. Anders formuliert: Wie kriegen wir eine engere Kooperation von Betrieben, Schulen und (Weiter-)Bildungseinrichtungen real hin? Wie gelingt es, sie miteinander ins Gespräch zu bringen und gemeinsame Angebote zu entwickeln, die dann auch von den Beteiligten selber bezahlt werden? Bei den Zugängen können wir sicher auch helfen.

Wir wollen *für Transparenz am Weiterbildungsmarkt sorgen*, indem wir eine *Suchmaschine* umsetzen werden, die alle regional verfügbaren Weiterbildungsangebote nebeneinander sortiert, rastert und damit vergleichbar macht. Das gibt es derzeit nicht. Versuchen Sie es einmal selbst, in Ihrer Umgebung ein passgenaues Weiterbildungsangebot zu finden. Sie stoßen immer nur auf einzelne Anbieter, ab und zu einmal auf eine Datenbank, die aber auch nur eine bestimmte Auswahl von Angeboten enthält.

Wir überlegen, einen *Bildungs- oder Kompetenzpass* zu entwickeln und zu erproben, der festhält, was die Menschen bereits schon können – und das ist eine ganze Menge mehr als in ihren Abschlusszeugnissen steht – und in dem Zusatzkompetenzen dokumentiert sind, so wie diese jungen Frauen sie hier im Projekt erworben haben. Das wäre der Einstieg in eine andere Logik. Kompetenzentwicklung hört eigentlich nie auf – im Arbeitsleben, aber auch außerhalb des Arbeitslebens. Und dieses Handbuch, bzw. dieser Kompetenzpass wäre der spürbare oder fühlbare, der anfassbare Ausdruck dieser Kompetenzentwicklung. Das wäre

ein großer Vorteil bei Bewerbungen, denn die zwei oder drei Zeugnisse, die jede oder jeder bisher vorlegen kann - das Abiturzeugnis bzw. das Schulabschlusszeugnis, dann den Berufsausbildungsabschluss, vielleicht noch eine Bescheinigung über die Teilnahme an einer Weiterbildung - drücken die wirklichen Kompetenzen nicht umfassend aus.

Last not least: Wir versuchen mit der *Verbindung von E-learning und von Präsenzphasen im Web-Kolleg NRW*, eine Plattform von hoher Qualität aufzubauen. Der Lernende wird die Sicherheit haben, dass die Angebote auf ihre Qualität geprüft sind, dass ein Tutor bereit steht, der ihn begleitet und dass die Online-Angebote durch Präsenzphasen ergänzt sind. Die bisherigen E-learning-Angebote, die alleine gestellt waren auf Online-Lernen, sind alle weitgehend gescheitert. Und deshalb ist es einen Versuch wert, diese neue Lernform zu unterstützen.

Soweit unser Beitrag zur bildungspolitischen Einordnung dieses sehr erfolgreichen Projektes.

Zusatzqualifikationen in der Erstausbildung – auf dem Weg zu einem neuen Beratungs- und Vermittlungsverständnis?

Dr. Dietmar Thönnies,
Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen

Sehr verehrte Damen und Herren, in fünf Thesen möchte ich Ihnen einige Überlegungen zum wichtigen Thema der "Zusatzqualifikationen in der Erstausbildung" vorstellen. Um den Wege- und Entwicklungscharakter des Themas zu betonen, stelle ich jeder These ein konkretes Handlungsfeld gegenüber, das deutlich Desiderata für ein zukünftiges Handeln aufzeigen soll.

1. These: Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung bieten mehr als durchschnittlich begabten jungen Menschen deutlich bessere Zukunftsperspektiven.

Wenn wir über Zusatzqualifikationen in der Erstausbildung reden, muss uns bewusst sein, dass wir über einen eher überdurchschnittlich leistungsfähigen, zahlenmäßig aber zunächst noch eher kleinen Personenkreis sprechen. Gerade für diese begabten Jugendlichen eröffnen zusatzqualifizierende Bildungsangebote aber eine überproportional große Palette an Möglichkeiten der späteren Wahl einer Arbeitsstelle. Zurzeit ist das Angebot zwar noch nicht überall vielfältig, doch gerade in den kaufmännischen Berufen gibt einen durchaus wachsenden Pool. Für alle Arten von Berufsausbildung sind Zusatzqualifikationen denkbar – entweder in Richtung Schlüssel- oder Basisqualifikationen oder in Richtung berufs- und fachspezifischer Angebote.

Zeitlich und intellektuell müssen diese Jugendlichen leistungs- und willensstark sein, um durch zusätzliche Bildung – parallel zur Ausbildung – in ihre Zukunft zu investieren.

Handlungsfeld:

In Duisburg wird zurzeit geprüft, ob im Jahr 2003 Auszubildenden der Übergang in Beschäftigung nach der Ausbildung durch Qualifizierungen in der Ausbildung erleichtert werden kann, möglicherweise ist hier die zweite Schwelle von der Ausbildung in den Beruf aufzuweichen. Leider sind bisher relativ wenige Betriebe bereit, zusätzlich zeitliche Kapazitäten abzugeben; hier gibt es den deutlichen Wunsch an die Wirtschaft und die Kammern, die bereits vorhandenen Möglichkeiten der zusätzlichen Qualifizierung bekannt zu machen und zu unterstützen.

2. These: Wenn die bereits zahlreich vorhandenen Möglichkeiten zusätzlicher Qualifikationen flächendeckend erfasst und der Zielgruppe bekannt gemacht werden, sind die Angebote wirkungsvoll in den Berufswahlprozess einzubeziehen.

Zusatzqualifikationen gibt es in fast jeder Region unseres Landes, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung und Dichte. Je bekannter die Angebote sind, um so eher werden sie von Schulabgängerinnen und -abgängern in ihrer Berufs- bzw. Ausbildungswahl berücksichtigt.

Handlungsfeld:

Mit dem Schulministerium, Vertretern der Kammern und Berufskollegs wurde in den letzten Monaten im Rahmen des Ausbildungskonsens erstmalig ein gemeinsames Tableau mit einer Übersicht über bereits bestehende Zusatzqualifikationen erarbeitet, das demnächst vervollständigt und ins Internet gestellt wird. Auch den Beratungsfachkräften der Arbeitsämter wird diese Übersicht und Auflistung zur Verfügung gestellt, um auf diesem Gebiet eine Optimierung des Informationsangebotes zu erreichen. Damit ist eine möglichst zielgerichtete Veröffentlichung weitgehend gesichert. Ein deutliches Desiderat besteht hinsichtlich der Pflege der vorhandenen Strukturen und der Ausweitung des Angebotes.

3. These: Letztlich muss die Wirtschaft die arbeitsmarktliche Verwertbarkeit von Zusatzqualifikationen in der Erstausbildung unter Beweis stellen.

Bisher spielen die Zusatzangebote zahlenmäßig eine noch wenig bedeutsame Rolle. Die ausbildungs- und arbeitsmarktliche Relevanz, die wir als positiv einschätzen, muss von Unternehmerseite noch deutlicher bewertet werden. Letztlich wird allein die Verwertbarkeit der Qualifikationen über deren eigentlichen Wert entscheiden.

Die kooperativen Ausbildungsgänge, die betriebliches Lernen mit dem zusätzlichen Lernort Berufskolleg, Bildungsträger, Fachhochschule oder Universität verknüpfen, können dann ausgeweitet werden, wenn nicht nur die vernetzten Angebote existieren, sondern sich auch die Nachfrage steigert.

Handlungsfeld:

Betriebe sollten verstärkt darauf aufmerksam gemacht werden, dass in der Lernkooperation erhebliche Chancen liegen, Absolventinnen und Absolventen frühzeitig und langfristig an den eigenen Betrieb zu binden. Das Qualifikationsniveau der zusätzlich Qualifizierten strahlt nicht nur auf deren eigene Leistungsfähigkeit und -bereitschaft aus, sondern setzt auch betriebsintern neue Standards. Beobachtungen haben gezeigt, dass der Prozess nicht selten durch sogenannte "Betriebsegoismen" behindert wird, wenn sich Betriebe während der Ausbildung nicht

partnerschaftlich gegenüber den mit-ausbildenden Institutionen verhalten und kurzfristige innerbetriebliche Ziele in den Vordergrund stellen.

4. These: Der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen bietet einen Einstieg in Weiterbildung und trainiert das lebenslange Lernen.

Lebenslanges Lernen ist inzwischen zu einem etablierten Begriff geworden, der keiner weiteren Erläuterung bedarf. Zusatzqualifikationen bieten die Möglichkeit, dass Lernende sich bereits während der beruflichen Erstausbildung an die Form des begleitenden Lernens gewöhnen. Somit sind sie der Beginn von berufsbegleitender Weiterbildung innerhalb der Ausbildung.

Handlungsfeld:

Curricula sind gezielt und systematisch zu entwickeln. Dabei sind sowohl die Bedürfnisse der Betriebe, als auch das Wirtschaftsprofil einer Region maßgebend. Zusatzqualifikationen geben die Möglichkeit, Besonderheiten ausprägen – hinsichtlich der Bewerberinnen und Bewerber, aber auch hinsichtlich der Betriebe. Dabei ist im Blick zu halten, dass die Mobilität der Auszubildenden sich nicht durch eine einseitige Regionalisierung einschränkt, sondern vor einem größeren Horizont verwertbar bleibt.

5. These: Zusatzqualifikationen könnten auch als Chancen für Praxisbegabte gesehen werden, auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt einen Einstieg zu finden.

Zunehmend ist der Einstieg in den Ausbildungsmarkt, die erste Schwelle, auch das erste Problem, das Jugendliche haben, die nicht zu den überdurchschnittlich Begabten zählen. Fraglos stehen Teilbegabte, Praxisbegabte oder auch Benachteiligte bei der Bundesanstalt per Gesetz immer sehr weit oben auf der Liste der förderungswürdigen Personen. Darum soll der Ansatz Zusatzqualifikation an dieser Stelle, in meiner letzten These, ebenfalls ihnen gewidmet sein – nicht um ein neues, weiteres Förderinstrument, das eigentlich eine andere Zielgruppe im Focus hat, umzuwidmen, sondern um eine gezielte Stärken-Förderung zu versuchen. Durchaus vorstellbar sind Zusatzqualifikationen für Jugendliche, die wenige Begabungsschwächen haben, also noch sehr eindeutige und ausbaubare Stärken, die in einer "normalen" Ausbildung nicht hinreichend gewürdigt werden können. Durch gezielte Förderung – nicht im Sinne von ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH), sondern eher im Verständnis einer Förderung erkennbarer überdurchschnittlicher Potenziale - wäre eine spätere Sicherung des Erwerbslebens durch hohe Arbeitszufriedenheit und einen spezielleren und effizienteren Einsatz im Betrieb vorstellbar.

Handlungsfeld:

Spezielle Angebote für den Personenkreis der Teil- und Praxisbegabten, nicht theoriegeminderte Angebote, sondern ergänzende und stützende schulische oder universitäre Qualifizierungen wären vor dem Hintergrund der Teilbegabtenförderung zu überlegen. Die Konzeption solcher speziellen Angebote steht allerdings im Spannungsfeld von arbeitsmarktlicher Verwertbarkeit und leistbarer Individualisierung. Diese Überlegungen wären an anderer Stelle weiter zu diskutieren.

Zusammenfassung

Zuletzt möchte ich die wichtigsten Handlungsfelder und Leitlinien zusammenfassen:

Die Bundesanstalt für Arbeit begrüßt jede Form der Bildung und Weiterbildung, Weiterentwicklung von jungen Menschen. Das bildungspolitische Element der Zusatzqualifikation stellt eine herausragende Möglichkeit dar, in Zukunft zu investieren. Denn wir wissen, und die Zahlen belegen es in aller Deutlichkeit: Eine fundierte und möglichst hochwertige, breit angelegte Qualifikation ist der wichtigste Schritt hin auf ein erfülltes und einigermaßen sicheres berufliches Leben.

Als Handlungsfeld für die Arbeitsämter bedeuten Zusatzqualifikationen in der Erstausbildung, sowohl in der Beratung als auch bei der Vermittlung besser als bisher auf die Stärken und Begabungen der Bewerberinnen und Bewerber eingehen zu können, als auch, ihnen gezieltere Angebote machen zu können. Den Nutzen dieser Qualifizierung werden wir einerseits in der hohen Arbeitszufriedenheit der Jugendlichen, aber ebenso in der Wertschöpfung der "human resources" durch die Wirtschaft ablesen können.

Da es sich bei Zusatzqualifikationen in der Regel um kooperative Angebote handelt, sind der Transport der Informationen und der Aufbau eines orientierenden und intelligenten Netzwerkes wichtige Voraussetzungen, um daran weiter effektiv arbeiten zu können.

Zusatzqualifikationen für junge Frauen – Individualisierung eines Strukturproblems ?

Bettina Kress,
Landeskoordinatorin Regionalstellen Frau und Beruf NRW/
FATZ Recklinghausen

Zielsetzung und Arbeitsbereiche der Regionalstellen Frau und Beruf

Die Regionalstellen Frau und Beruf in Nordrhein-Westfalen wurden seit 1988 mit dem Ziel eingerichtet, die berufliche Chancengleichheit von Mädchen und Frauen zu fördern. Mittlerweile arbeitet in NRW ein vom Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie gefördertes Netzwerk von 47 Regionalstellen in den Schwerpunkten Berufswahlorientierung, Berufliche Wiedereingliederung, Betriebliche Frauenförderung und Beratung existenzgründungswilliger Frauen. Daneben unterstützen und begleiten die Regionalstellen die Verknüpfung von regionalisierter Strukturpolitik und Gleichstellungspolitik.

Im Sinne dieser Förderung von Mädchen und Frauen ist es Aufgabe der Regionalstellen zu informieren, zu beraten, Maßnahmen zu entwickeln und zu initiieren und die Vernetzung unterschiedlicher AkteurInnen zu unterstützen, die zur beruflichen Förderung von Frauen und Mädchen beitragen können.

Der Arbeitsbereich "Berufs- und Lebensplanung" verfolgt die dargestellten Aufgaben und Ziele schwerpunktmäßig in einem präventiven Sinne. Der Grundgedanke dabei ist eine Verbindung von Berufs- und Lebensplanung für junge Frauen bereits in der schulischen Berufswahlorientierung, die Erweiterung ihres Berufswahlspektrums und die Öffnung von Berufsfeldern, insbesondere der "frauenuntypischen", in einem immer noch geschlechtsspezifisch geteilten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Unsere Zielgruppen sind dabei sowohl die jungen Frauen selbst als auch die Bildungsakteure wie Regelschulen, Betriebe und Bildungsträger sowie die Jugendarbeit und Jugendhilfe.

Ausbildung und Beschäftigungsrisiken in "frauentypischen Berufen"

Die heute vorgestellten Modellprojekte "Bedarfsgerechte Zusatzqualifikationen für junge Frauen" richteten sich schwerpunktmäßig auf die Verbesserung des Überganges von der Ausbildung in Beschäftigung junger Frauen, die insbesondere in "typischen Frauenberufen" ausgebildet und voraussichtlich nicht übernommen werden bzw. keine Anschlussbeschäftigung in ihrem erlernten Beruf finden werden. Die zusätzlichen Qualifikationen sollen ihnen berufliche Einsatzmöglichkeiten über den

erlernten Beruf hinaus und Optionen in zukunftssicheren Branchen eröffnen.

Das impliziert bereits weniger gute Übernahmechancen und weniger berufsfeldübergreifende Beschäftigungsoptionen für junge Frauen in "typischen Frauenberufen".

Ich denke, es ist im Rahmen der Diskussion und Entwicklung von Zusatzqualifikationen für junge Frauen notwendig, sich diese "Frauenberufe" und ihre Strukturen genauer anzusehen.

Strukturen frauenspezifischer Berufe

Als frauentypische Berufe gelten zunächst einmal die, in denen überwiegend junge Frauen ausgebildet werden und arbeiten, mit einem Anteil über 60 Prozent. Dazu gehören im dualen System z.B. die Arzthelferin, die Zahnarzthelferin, die Friseurin, die Verkäuferin, die Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk, die Floristin oder auch die Bürokauffrau. Über 55 Prozent aller jungen Frauen in dualer Ausbildung werden in nur 10, weitgehend frauendominierten Ausbildungsberufen ausgebildet. Allerdings gilt: Je höher der Schulabschluss, desto stärker sind qualifizierte Dienstleistungsberufe vertreten, wie z.B. Industriekauffrau oder Bankkauffrau. Diese gelten als "Mischberufe", da der Frauenanteil 60 Prozent nicht übersteigt.

Kennzeichnend für die meisten der typischen Frauenberufe des dualen Systems ist:

- Geringe Ausbildungsvergütung, die sich in geringem, meist nicht existenzsicherndem Einkommen fortsetzt
- Monostrukturierte Ausbildungsinhalte
- Neue Technologien werden gar nicht oder nur begrenzt eingesetzt und wenn, dann rein anwendungsorientiert. Entsprechend gering ist der Modernisierungsbedarf.
- Über Bedarf auszubilden ist traditionell üblich, die Konkurrenz an der zweiten Schwelle entsprechend groß.

Der letzte Berufsbildungsbericht bestätigt für junge Frauen insgesamt ein höheres Risiko, nach der Ausbildung nicht übernommen zu werden. Allerdings sei nicht zu belegen, dass die Geschlechtszugehörigkeit dabei eine Rolle spielt. Die schlechte Übernahmequote junger Frauen sei viel eher darauf zurückzuführen, dass sie oft in Branchen ausgebildet werden, in denen generell schlechte Übernahmechancen bestehen.

Das Übernahmeproblem an der zweiten Schwelle entsteht also bereits an der ersten Schwelle, der Ausbildungseinmündung.

Angeichts dieser Strukturen stellt sich die Frage, warum über die Hälfte der jungen Frauen in diese Berufe einmünden. Diese Entscheidung steht meist am Ende eines langen Orientierungs- und mitunter auch Desorientierungsprozesses, bei dem sich Komponenten wie Herkunftsfamilie, Schullaufbahn, Eigeninteressen der Mädchen, regionaler Ausbildungsmarkt mit geschlechtsspezifischen Stereotypen oder Varianten mischen, ge-

genseitig bedingen, und unter ungünstigen Bedingungen zu einem Trichter verengen, der in typische Frauenberufe oder typische Frauenbereiche führt. Und hier gilt: Je enger der Ausbildungsstellenmarkt, desto enger wird auch der Trichter.

Die Förderung der Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen innerhalb dieses Prozesses ist auch abhängig davon, ob Alternativen auf dem Ausbildungsstellenmarkt vorhanden und erreichbar sind. Hier sind vor allem die Ausbildungsinstitutionen und -akteure gefordert, jungen Frauen nicht nur dann Ausbildungsoptionen zu signalisieren, wenn ein Facharbeitermangel droht. Dass die berufsorientierte Förderung junger Frauen bereits in der Schule und im Übergang in Ausbildung in den vergangenen Jahren trotzdem Erfolge verzeichnen kann, ist u.a. an den guten Schulabschlüssen der Mädchen und an der Verschiebung der berühmten "Hitliste der Ausbildungsberufe" im Berufsbildungsbericht zugunsten der Dienstleistungsberufe sichtbar.

Ausbildungsplatzmangel trägt auch dazu bei, dass letztendlich viele junge Frauen ihre Berufseinmündung erst nachträglich als eigene Wahl und Entscheidung umdeuten.

In den Mischberufen, besonders im Dienstleistungssektor, sind die Rahmenbedingungen für Ausbildung und Beschäftigung sehr viel günstiger. Hier finden sich vor allem die Ausbildungsberufe, in denen junge Frauen mit Realschulabschluss und Abitur verstärkt vertreten sind. Geschlechtsspezifische Unterschiede während der Ausbildung sind hier schwerer zu entdecken, aber sie sind nach der Ausbildung in der Struktur der Frauenerwerbstätigkeit deutlich sichtbar: Insgesamt erreichen Frauen nur 75 Prozent des durchschnittlichen Gehaltes der Männer bei gleicher Ausbildung, wobei die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen steigen, je höher das Ausbildungsniveau ist. Sie sind in Führungspositionen und in beruflicher Weiterbildung unterrepräsentiert und sie halten mit einem Anteil von 71 Prozent die Domäne der geringfügigen Beschäftigungen.

Das Argument, dass Frauen weniger interessiert an Weiterbildung und Aufstiegsorientierung seien, vernachlässigt völlig, dass entsprechende Angebote und Möglichkeiten oft mit Familienplanung und Erziehungsurlaub kollidieren und die Frauen sich aufgrund mangelnder Modelle zur Vereinbarung beider Bereiche für das eine oder andere entscheiden müssen.

Ein Vorteil frauentypischer Berufe für die jungen Frauen selbst ist daher nach wie vor, dass hier die größte Chance besteht, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, Teilzeitarbeit zu realisieren und - was den jungen Frauen selbst nicht bewusst ist - den Qualifikationsverlust eines dreijährigen Erziehungsurlaubs gering zu halten.

Insgesamt betrachtet ist es so, dass sich die guten Schulabschlüsse und die hohe Bildungsmotivation, die junge Frauen aus dem Schulsystem mitbringen, im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem bisher nicht abbilden oder einlösen.

Das ist kurzgefasst der Hintergrund, vor dem Projekte zu Zusatzqualifikationen in der Erstausbildung für junge Frauen diskutiert und weiter entwickelt werden müssen.

Zusatzqualifikationen in der Erstausbildung für junge Frauen - individuelle Zumutung oder "zweite Chance" im Berufswahlprozess?

Zusatzqualifikationen, die diese Strukturen und ihr komplexes Wirkungsgefüge nicht berücksichtigen, individualisieren die gesamte Thematik zu Ungunsten der jungen Frauen.

Allerdings bietet sich gerade jetzt, nach Abschluss der Pilotprojekte und mit der Beteiligung der Regionalstellen Frau und Beruf an Folgeprojekten die Möglichkeit, diese Strukturen zu berücksichtigen und die Chancen, die in der gesamten Thematik für die berufsorientierte Förderung junger Frauen stecken, aber auch die Risiken im Blick zu behalten.

Die Regionalstellen Frau und Beruf sind in einen intensiven Austauschprozess eingestiegen, dessen Ziel die Weiterentwicklung und Fortführung von Projekten ist.

Ich möchte Ihnen den Stand dieses Diskussionsprozesses anhand der von der Sozialforschungsstelle Dortmund zusammengefassten Stichworte zum Konzept der Pilotprojekte in einigen "wenn-dann-Sätzen" kurz zusammenfassen:

- *Berufsfeldübergreifende Beschäftigungsoptionen*
Wenn Zusatzqualifikationen jungen Frauen neue, über die traditionellen Frauenberufe hinaus reichende Beschäftigungschancen eröffnen sollen, dann ist es sinnvoll, zunächst das eigene Berufsfeld und angrenzende Berufsfelder in den Blick zu nehmen. Schließlich ist es nicht im Sinne des Gesamtprojektes, junge Frauen bereits in der Ausbildung auf einen Berufsfeldwechsel vorzubereiten und die Sinnhaftigkeit ihrer Erstausbildung damit ernsthaft in Frage zu stellen. Sinnvoller ist hier zunächst die Frage, ob Zusatzqualifikationen den Umstieg in artverwandte Berufsbilder ermöglichen können. Unbenommen bleibt dabei, dass es mittlerweile fachliche und soziale Schlüsselqualifikationen gibt, die jeden Ausbildungsberuf bereichern und nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit erhöhen, sondern auch die Möglichkeiten zu gesellschaftlicher Teilhabe – zum Beispiel Computerkenntnisse oder Kommunikationskompetenzen.
- *Neue Berufsperspektiven und Reflexion der Berufsentscheidung*
Wenn im Rahmen von Zusatzqualifikationen für junge Frauen die Möglichkeit einer "zweiten Intervention" in Form einer Reflexion der Berufsorientierung und Lebensplanung bestehen soll, dann muss aus pädagogischer Perspektive auch der Raum vorhanden sein, den oben beschriebenen "Trichter" ungünstiger Zusammenhänge einer mehr fremd- als selbstbestimmten Berufswahl zu revidieren. Hier stellt sich die Frage nach der Möglichkeit von Ausbildungsplatz-

wechseln.

- ° *Bedarfsorientierung*

Wenn Zusatzqualifikationen bedarfsorientiert sein sollen, dann stellt sich zum einen die Frage, welchen Qualifikationsbedarf es in typischen Frauenberufen gibt oder in Zukunft geben kann. In meiner Recherche zu laufenden Modellprojekten habe ich keines gefunden, das sich auf klassische Frauenberufe bezieht. Und zum anderen stellen sich in Bezug auf die Definition und die Ermittlung des Bedarfs eine ganze Reihe von Fragen, z.B. ob es eine systematische Ermittlung von Qualifikationsbedarfen in kleinen und mittleren Betrieben bereits gibt oder entsprechende Unterstützungsangebote für Ausbildungsbetriebe eingerichtet werden sollten, oder inwieweit Frauen bzw. weibliche Auszubildende bereits dort einbezogen sind.

- ° *Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung*

Wenn Zusatzqualifikationen eine systematische Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung herstellen sollen, dann müssen Ansprachekonzepte, Methodik/Didaktik und Lerninhalte junge Frauen ansprechen, motivieren und fördern, insbesondere im Bereich (IT-)Technik.

Das letzte Stichwort hat für mich die Qualität eines Leitsatzes für die weitere Diskussion und Entwicklung:

- ° *Lebenslanges Lernen*

Wenn Zusatzqualifikationen dem Postulat des “Lebenslangen Lernens”, der Erhöhung und des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit folgen sollen, dann müssen sie eingebettet sein in Strukturen und Lernformen, die mit Familienpausen, der Phase des Wiedereinstiegs danach und mit Teilzeitarbeit vereinbar sind.

Wir werden direkt nach dieser Tagung wieder in den konkreten Arbeitsprozess der Entwicklung und Diskussion einsteigen und nach Möglichkeiten suchen, diese “wenn-dann-Sätze” in neue Projekte zu “Zusatzqualifikationen für junge Frauen” umzusetzen. Klar ist, dass wir dafür eine möglichst breite Basis an Unterstützung und Kooperationspartnern brauchen.

Anspruch und Wirklichkeit von Zusatzqualifikationen an Berufskollegs

Dietrich Mau,
GEW Nordrhein-Westfalen

Vor mehr als fünf Jahren wurde in Nordrhein-Westfalen das Berufskolleggesetz (November 1997) verabschiedet, seit über drei Jahren existiert eine dazugehörige Ausbildungs- und Prüfungsordnung (Mai 1999). Die Gewerkschaften haben die Zusammenführung von Kollegschaften und berufsbildenden Schulen zu Berufskollegs ausdrücklich begrüßt. Insbesondere die Möglichkeit, in der dualen Berufsausbildung integrativ Zusatzqualifikationen und weiterführende Schulabschlüsse erreichen zu können, war ein wesentlicher Schritt in Richtung Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung. Zusatzqualifikationen können einen Beitrag zur Differenzierung und Individualisierung leisten und damit zur Verbesserung des Kompetenzprofils der Berufskollegs führen. Sie erleichtern das Übergangsmanagement an der zweiten Schwelle (Ausbildung/Arbeitsmarkt) und erhöhen die Beschäftigungsmöglichkeiten der Absolventinnen und Absolventen. (Innerhalb des vorgegebenen fünfjährigen Umstellungszeitraumes) Im Folgenden wird ein erster Versuch unternommen, den inzwischen erreichten Arbeits- und Entwicklungsstand bezogen auf einen wesentlichen mit der Gesetzesinitiative verbundenen Entwicklungsbereich zu skizzieren. Dazu wird zunächst in aller Kürze noch einmal der Anspruch formuliert, also gefragt, was im Berufskolleg eigentlich Zusatzqualifikationen sind und was im Berufskolleg unter dem Differenzierungsbereich zu verstehen ist, und dann die Umsetzung bzw. die beobachtbare Realität beschrieben und bewertet.

Differenzierungsbereich und Zusatzqualifikationen

Der Unterricht in den Bildungsgängen des Berufskollegs ist in den berufsbezogenen Lernbereich, den berufsübergreifenden Lernbereich und den Differenzierungsbereich gegliedert. Diese Lernbereiche, so der Anspruch der Ausbildungs- und Prüfungsordnung, tragen gemeinsam zur Entwicklung umfassender Handlungskompetenz bei. Der berufsbezogene Lernbereich fasst die Unterrichtsfächer zusammen, die der beruflichen und fachlichen Qualifizierung dienen. Die Fächer des berufsübergreifenden Bereichs ergänzen die berufliche Qualifizierung und tragen darüber hinaus zur allgemeinen Kompetenzentwicklung bei, indem sie zentrale gesellschaftliche, kulturelle, ethische und religiöse Fragen in die Ausbildung einbeziehen. Der Differenzierungsbereich, der immer wieder als ein Kernstück des Reformvorhabens propagiert wird, ermöglicht den Schülerinnen und Schülern, ihre Kenntnisse und Fertigkeiten ihren individuellen

Neigungen, Fähigkeiten und Eingangsvoraussetzungen entsprechend zu ergänzen, zu erweitern und zu vertiefen.

Das Angebot im Differenzierungsbereich und der dafür erforderliche Stundenumfang werden für die Fachklassen der Berufsschule je nach der Leistungsfähigkeit und den Neigungen der Schülerinnen und Schüler von der Schule festgelegt. Grundsätzlich unterscheidet die Ausbildungs- und Prüfungsordnung zwei Angebotsformen: den Stützunterricht und den Unterricht zur Vermittlung und zum Erwerb von Zusatzqualifikationen. Die folgenden Ausführungen geben ausschließlich Aufschluss über die Angebotsstruktur zu Zusatzqualifikationen.

Durch Rahmenvorgaben und Eckwerte werden Angebotsmöglichkeiten für den Erwerb von Zusatzqualifikationen in Klassen des dualen Systems nach Umfang und Inhalten strukturiert. Auf der Grundlage eines besonderen Abstimmungsverfahrens können auch erweiterte Zusatzqualifikationen erworben werden. So ist in Abstimmung mit dem dualen Partner in den Fachklassen der Erwerb der Fachhochschulreife möglich.

Angebote von Zusatzqualifikationen innerhalb von 480 Jahresstunden

Diese Angebote sollen es den einzelnen Berufskollegs ermöglichen, auf unterschiedliche Lerngruppen einzugehen und regionalspezifische Bedürfnisse zu berücksichtigen. Inhaltlich gehen diese Angebote über die Lehrpläne des jeweiligen Bildungsganges hinaus. Das Angebot wird an den einzelnen Berufskollegs eigenverantwortlich in Absprache mit der Wirtschaft gestaltet. Um das Angebot innerhalb von 480 Jahresstunden realisieren zu können, werden Stundenanteile des berufsbezogenen und – übergreifenden Lernbereichs im Rahmen des Bandbreitenmodells zu Gunsten eines Angebots im Bereich der Zusatzqualifikationen gekürzt. Eine Genehmigung durch die Schulaufsicht ist nicht vorgesehen. Die Zusatzqualifikationen sollen durch das jeweilige Berufskolleg zertifiziert werden. Für die Zertifizierung sind lediglich Eckwerte zu berücksichtigen. Genauere Vorgaben erfolgen nicht. Das einzelne Berufskolleg soll die Eckwerte in Abstimmung mit der Wirtschaft in der Region ausgestalten. Bedingung ist, dass das Zertifikat mit Blick auf spätere Bewerbungen der Schülerinnen und Schüler aussagekräftig ist.

Über 480 Jahresstunden hinausgehende Angebote von Zusatzqualifikationen

Soweit der Erwerb erweiterter Zusatzqualifikationen oder der Erwerb der Fachhochschulreife es erfordern, kann der Unterricht von 480 Jahresstunden bis zu einem Umfang von 560 Jahresstunden überschritten werden. Auch hier können Stundenanteile im Rahmen des Bandbreitenmodells aus den berufsbezogenen und berufsübergreifenden Lernbereichen genutzt werden. Für eine Überschreitung des Stundenumfangs von 480 Jah-

resstunden soll das Berufskolleg das Einvernehmen mit den zuständigen Stellen über die Einrichtung des Differenzierungsangebotes herstellen. Diese Angebote sollen landesweit standardisiert werden. Das Schulministerium hat für die landesweite Curriculumentwicklung eine Arbeitsgruppe im Landesinstitut für Schule, Soest, eingerichtet und beabsichtigt bei dieser Angebotsform eine schulaufsichtliche Evaluation und Qualitätssicherung.

Reichweite und Bewertung von bestehenden Zusatzqualifikationsangeboten

Die vorliegende Analyse soll einen ersten Aufschluss über die Reichweite von Zusatzqualifikationsangeboten in den Bildungsgängen der Berufsschule geben. Da bislang keine abgesicherten Studien vorliegen, die sich der Reichweite solcher Angebote widmen, und empirische Untersuchungen auch nicht vorgesehen sind, greift diese Analyse auf eine (unveröffentlichte) Erhebung des Schulministeriums über Zusatzangebote in der Berufsausbildung (Stand 31. Oktober 2002) zurück. Diese Erhebung wurde vorgenommen im Rahmen der Gremienarbeit des nordrhein-westfälischen Ausbildungskonsenses.

Die Untersuchung erfasst 80 Berufskollegs mit insgesamt 217 Zusatzangeboten, davon wurden 132 über ein "elektronisches" Formular und 85 über Angaben der Bezirksregierungen ermittelt. Aussagen über Rücklaufquoten wurden nicht gemacht. Insofern ist die Untersuchung in ihrer Validität eingeschränkt und nur begrenzt geeignet, umfassende Informationen über den Untersuchungsbereich zu erhalten. Allerdings sind auf dieser Basis erste Trend- und Tendenzaussagen möglich.

Das Ziel des Berufskolleggesetzes war und ist es, das berufliche Schulwesen in Nordrhein-Westfalen durch die Zusammenführung von 322 "berufsbildenden Schulen" und 40 "Kollegschen" neu zu ordnen und zu einem einheitlichen, eigenständigen System "Berufskolleg" weiter zu entwickeln. Wenn nun von insgesamt 362 Berufskollegs nur 80 Zusatzqualifikationsangebote vorhalten, ist - bei aller Zurückhaltung - die vorsichtige Aussage zulässig, dass sich die *Reichweite* von Zusatzqualifikationsangeboten durchaus noch ausbauen lässt. Jedes Berufskolleg verfügt über eine Vielzahl von Fachklassen in der Berufsschule. Berücksichtigt man die Tatsache, dass von 80 Berufskollegs lediglich 51 Berufskollegs jeweils nur ein oder zwei Angebote vorhalten, verdeutlicht dies die Feststellung, dass der erreichte Arbeits- und Entwicklungsstand bezogen auf das Kernstück der Gesetzesinitiative und das damit explizit verbundene Ziel, die individuellen Interessen und Leistungsmöglichkeiten von Schülerinnen und Schülern stärker zu berücksichtigen, nicht zufrieden stellen kann.

Möglichkeiten der Differenzierung werden kaum genutzt

Die überwiegende Mehrheit der Berufskollegs macht von den Möglichkeiten der Differenzierung keinen Gebrauch. Die Differenzierungsmöglichkeiten im Einzelnen sind weder in der Ausbildungs- und Prüfungsordnung noch in den dazugehörigen Verwaltungsvorschriften abschließend geregelt. Vielmehr wird den Schulen ganz bewusst und gezielt ein breiter Gestaltungsspielraum eingeräumt. Bleibt also die Frage, warum die Mehrzahl der Schulen von ihrer Gestaltungsverpflichtung keinen Gebrauch macht? Fehlen die organisatorischen Voraussetzungen? Bewerten die Berufskollegs im Schulprogramm und in der Qualitätsentwicklung die Fragestellung der Differenzierung als nachrangig? Wie kann das Kernstück des Reformvorhabens befördert werden? Besteht die Notwendigkeit einer verbindlichen Evaluation und Qualitätssicherung?

Die festgestellten Defizite treffen auch auf die Berücksichtigung *regionaler Bedürfnisse* zu. Während im relativ kleinen Regierungsbezirk Detmold immerhin 18 Berufskollegs angeben, Zusatzqualifikationsangebote vorzuhalten, sind es im deutlich größeren Regierungsbezirk Köln nur 3 Berufskollegs.

Die Differenzierung in den Fachklassen des dualen Systems trägt der Besonderheit Rechnung, dass die Eingangsvoraussetzungen der Schülerinnen und Schüler sehr heterogen sind. Die unterschiedslose Beschulung von Schülergruppen mit stark voneinander abweichenden Eingangsniveaus in den Fachklassen war ein Hauptkritikpunkt der letzten Jahre an der Berufsschule. Das Nichtvorhandensein oder Fehlen eines prominenten Anteils an Differenzierungsangeboten lässt demnach den Schluss zu, dass in bestimmten Regionen nach wie vor und trotz aller Kritik unterschiedslos beschult und unterrichtet wird.

Bei der Verteilung der Zusatzqualifikationsangebote auf die *Berufsfelder* ist das Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung deutlich überrepräsentiert.

Berufsfeld	Angebote
Wirtschaft und Verwaltung	138
Maschinentechnik	28
Elektrotechnik/IT	24
Bau/Holztechnik	8
Gesundheit/Körperpflege	10
Ernährung/Hauswirtschaft	6
Sozialpflege	2
Physik/Chemie/Biologie	6
Agrarwirtschaft	3
Farbtechnik/Raumgestaltung	3
Berufsfeldübergreifend	15

Bei den *inhaltlichen Schwerpunkten* dominieren mit insgesamt 62 Angeboten die Fremdsprachen, gefolgt von Angeboten mit kaufmännischen Inhalten (31) und EDV/Computer (26) .

Angebote Englisch mit KMK-Fremdsprachenzertifikat	15
Angebote FOR-Kurs Englisch	11
Angebote berufsbezogenes Englisch	26
Angebote sonstiger Fremdsprachen	10
Angebote Kaufmännischer Inhalte	31
Angebote EDV/Computer	26

Die geringe Zahl der Angebote jeweils eines Berufskollegs und die inhaltliche Schwerpunktbildung lassen vermuten, dass es sich bei der überwiegenden Zahl von Angeboten um "unechte/ undifferenzierte" Zusatzqualifikationen handelt. Die Kursbildung erfolgt häufig nicht etwa nach den Bildungs- und Eingangsvoraussetzungen, sondern hier nimmt offensichtlich ein ganzer Klassenverband am Zusatzqualifikationsangebot teil.

Noch weitaus problematischer ist die Entwicklung im Bereich der *erweiterten Zusatzqualifikationen*. Eine Bilanz, die das bisher Erreichte am Anspruch der Reformer messen wollte, würde zu deprimierenden Ergebnissen kommen. Im früheren Regelsystem der berufsbildenden Schulen gab es nur die Möglichkeit, die Fachhochschulreife additiv im Rahmen des dualen Systems der Berufsausbildung durch den Besuch der Fachoberschule in Teil- oder Vollzeitform zu erwerben. Nach der Zusammenführung haben alle nordrhein-westfälischen Berufskollegs die Möglichkeit, integrative doppeltqualifizierende Bildungsgänge anzubieten. Im Prinzip müsste man von einer deutlichen Expansion ausgehen können.

Betrachtet man die erhobenen Zahlen und den Trend, muss jedoch das Gegenteil konstatiert werden. Laut Angaben des Ministeriums bestand im Schuljahr 2000/01 an 38 Berufskollegs die Möglichkeit des integrierten Erwerbs der Fachhochschulreife in Fachklassen der dualen Berufsausbildung. Im Schuljahr 2002/03 existieren nur noch 18 Angebote. Angesichts des anfänglichen Widerstandes der Kammern und Wirtschaftsverbände gegen erweiterte Zusatzqualifikationen, aber auch vor dem Hintergrund zunächst unzureichender curricularer Voraussetzungen, hat niemand mit einem flächendeckenden Angebot gerechnet. Bei der tatsächlichen quantitativen Entwicklung kann man allerdings durchaus vom Scheitern eines wichtigen Teils des Reformvorhabens sprechen. Selbst ehemalige Kollegschulen ziehen sich aus der Transformation und Umsetzung doppeltqualifizierender Ausbildungsgänge in der dualen Erstausbildung so weit zurück, dass bereits von einer Desintegration,

d. h. der Zurücknahme gelungener Integration, gesprochen werden kann.

Es ist schon erstaunlich, dass die Steigerung der Attraktivität und die Gleichwertigkeitsbestrebungen allgemeiner und beruflicher Bildung nicht – wie zunächst befürchtet – am Widerstand der Ausbildungsbetriebe und der zuständigen Stellen scheitern, sondern am offensichtlich fehlenden Gestaltungswillen der Berufskollegs selbst. Mehr noch – es wird damit deutlich, dass das System der dualen Berufsausbildung für viele Jugendliche in einer Sackgasse endet. Wollen die Jugendlichen im Rahmen der Berufsausbildung einen höherwertigen Schulabschluss erwerben, sind sie auf den Besuch umständlicher und (lebens-)zeitraubender additiver oder konsekutiver Bildungsgänge angewiesen. In Verbindung mit der Fachhochschulreife wird die Doppelqualifikation mit der Berufsausbildung in Teilzeitform grob vernachlässigt, eine Verbindung mit dem Erwerb der allgemeinen Hochschulreife ist nicht einmal konzeptionell verankert. Es wäre nicht übertrieben zu behaupten, dass das duale System unter anderem deshalb ein „auslaufendes Modell“ sei, weil der Partner Berufsschule es an dieser Stelle nicht schafft, seine eigenständige Funktion sinnvoll zu definieren und auszufüllen.

Nach Auffassung der Gewerkschaften kommt doppeltqualifizierenden Bildungsgängen – insbesondere mit dem integrierten Modell von Berufsabschluss und Fachhochschulreife – eine entscheidende Rolle bei der Weiterentwicklung des dualen Systems und der Herausbildung eines gleichwertigen Berufsbildungssystems zu. Insofern wäre es durchaus eine lohnenswerte Aufgabe, die Gründe für das Versagen vor diesen Ansprüchen genauer zu untersuchen.

Hoffnungsvoll stimmen die Erfahrungen im heute vorgestellten Modellprojekt. In der Kooperation verschiedener Träger scheint es eher zu gelingen, den Fähigkeiten und Interessen der Schülerinnen und Schüler entsprechende und regional sinnvolle Zusatzqualifikationen anzubieten.

Zusatzqualifikationen im Trend: Modellprojekte der IHK Bonn/Rhein-Sieg

Jürgen Hindenberg,
Weiterbildungsgesellschaft der IHK Bonn/Rhein-Sieg

Ich werde Ihnen heute drei Modellprojekte zum Thema Zusatzqualifikationen vorstellen, die alle in jüngster Zeit von der Weiterbildungsgesellschaft der IHK Bonn/Rhein-Sieg durchgeführt bzw. begleitet worden sind.

Aber zunächst möchte ich Ihnen kurz die Einrichtung vorstellen, für die ich hier spreche. Die Weiterbildungsgesellschaft Bonn/Rhein-Sieg mbH ist im Jahr 1988 von der IHK Bonn/Rhein-Sieg gegründet worden. Ihre Aufgabe besteht im wesentlichen darin, Bildungsmaßnahmen in den Bereichen Ausbildung, Fortbildung und Umschulung anzubieten. Seit 1990 ist die Weiterbildungsgesellschaft als gemeinnützige Gesellschaft anerkannt. Am 1.1.2000 ist mit der Dr. Reinold Hagen-Stiftung neben der IHK ein zweiter Gesellschafter aufgenommen worden.

Was verstehen wir unter Zusatzqualifikationen?

Nicht jede Qualifizierungsmaßnahme, die ausbildungsbegleitend angeboten wird, wird von der IHK als „Zusatzqualifikation“ anerkannt. Wir haben hier deshalb einige Kriterien entwickelt, deren Einhaltung wir als zwingend ansehen, wenn wir von Zusatzqualifikationen sprechen: Solche *Kriterien zur Beschreibung von Zusatzqualifikationen* sind vor allem:

- ° Sie sollen ausbildungsbegleitend angeboten werden.
- ° Es soll sich um Qualifikationen handeln, die oberhalb oder inhaltlich „außerhalb“ der nach der jeweiligen Ausbildungsordnung zu vermittelnden Qualifikationen angesiedelt sind.
- ° Die Zertifizierung bzw. eine Zertifizierbarkeit muss gewährleistet sein.
- ° Vom Zeitumfang her soll die Maßnahme um die 100 bzw. nicht wesentlich unter 100 Unterrichtsstunden umfassen.

Des weiteren unterscheiden wir verschiedene *Formen von Zusatzqualifikationen*, nämlich

- ° Horizontale Erweiterung der beruflichen Qualifikationen durch eine berufsbezogene Vermittlung von Fach-

- kompetenzen aus verwandten Berufsfeldern,
- Vertikale Vertiefung beruflicher Qualifikationen im spezifischen Ausbildungsberuf,
- Erweiterung und Vertiefung von Schlüsselqualifikationen in den Bereichen Organisation, Kommunikation.

Schließlich lassen sich unterschiedliche *Erwartungen an Zusatzqualifikationen* feststellen, je nachdem, ob sie aus der Perspektive der Auszubildenden oder der Betriebe betrachtet werden.

Zusatzqualifikationen aus Sicht von Auszubildenden und von Betrieben

Auszubildende erwarten durch Zusatzqualifikationen mit anerkanntem Zertifikat vor allem eine gute Grundlage für einen betrieblichen Aufstieg oder eine Verbesserung ihrer Voraussetzungen für die Übernahme im Betrieb und ganz allgemein eine Erhöhung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Das sind die Erwartungen von Auszubildenden.



Und wie sieht die Sicht der Unternehmen aus? Zunächst einmal hoffen sie, auf diesem Wege qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen, bzw. ausgewählte Auszubildende besser auf den betrieblichen Aufstieg vorzubereiten. Das ist ein ganz starkes Interesse. Außerdem erwarten sie, dass durch Zusatzqualifikationen eine gute Vorbereitung auf differenzierte betriebliche Qualifikationsanforderungen, auch kurzfristige neue Qualifikationserfordernisse gelingen kann.

Ganz zentral für das Gelingen solcher Maßnahmen ist aus unserer Sicht die regionale Kooperation, also die Einbindung der Pro-

jekte in Netzwerkpartnerschaften. Alle Projekte, die bei uns hier in der Region durchgeführt wurden, haben daher eine große Anzahl von Partnern, die daran mit gearbeitet haben, ohne die das Ganze nicht funktionieren würde.



Sie sehen, die Zusammenarbeit mit Partnern – in der Region, aber auch darüber hinaus - ist ganz wichtig, und uns ist es tatsächlich gelungen, Netzwerke zu bilden und diese auch nachhaltig zu sichern.

Die drei Projekte, die ich Ihnen im Folgenden ganz kurz vorstellen möchte, wurden - zum Teil - mit öffentlichem Geld finanziert, zwei vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW und eines im wesentlichen vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Der eine Projektträger ist das Institut der deutschen Wirtschaft Köln, der andere Projektträger ist die Sozialforschungsstelle Dortmund und der dritte die Dr. Reinold Hagen-Stiftung Bonn.

Zusatzqualifikationen für die Automatenbranche

Die Unternehmen der Automatenbranche, die Geräte vom Geldautomaten, dem Lebensmittelautomaten bis hin zum Unterhaltungsautomaten herstellen, warten und betreuen, kämpfen seit längerer Zeit darum, einen Ausbildungsberuf ins Leben zu rufen, und zwar eine/n Automatenkaufmann/-kauffrau bzw. eine/n Automatentechniker/in zur Wartung und Reparatur der Geräte. Aufgrund politischer Schwierigkeiten in der Diskussion kommen diese Ausbildungsberufe nicht so richtig vorwärts. Daraufhin haben die Unternehmen und Verbände die Entscheidung getroffen, nicht nur abzuwarten, sondern Ausbildungsplätze zu schaffen. Zur Unterstützung ist dieses Modellprojekt ins

Leben gerufen worden mit dem Ziel, auf eine kaufmännische Ausbildung zusätzliche Qualifizierungen aufzusetzen, die dringend in der Branche benötigt werden. Die IHK hat für die Entwicklung der Qualifizierungsbausteine und die Umsetzung der Zusatzqualifikation die Federführung übernommen und entsprechend eine Rechtsvorschrift nach § 44 Berufsbildungsgesetz erlassen. Dieses Projekt geht jetzt bald einem, aus Sicht der Betriebe und Auszubildenden, die sich daran beteiligt haben, einem durchaus erfolgreichen Ende entgegen.

In Kurzform kann man den Abschlussbericht so vorweg nehmen: Diese Zusatzqualifikation ist für die Branche sehr hilfreich, sie kann aber einen speziellen Ausbildungsberuf nicht ersetzen. In den 120 Unterrichtsstunden (jeweils 40 zusätzliche Unterrichtsstunden pro Ausbildungsjahr), für die die Betriebe die Auszubildenden freigestellt und die Lehrgangs-, Reise- und Übernachtungskosten aus ganz NRW übernommen haben, konnten nicht alle notwendigen Kenntnisse, die die Branche benötigt, vermittelt werden. Die Branche wird, solange ein Ausbildungsberuf nicht geschaffen wurde, diese Zusatzqualifizierung jedoch weiter nutzen.

Leistungsstarke Auszubildende nachhaltig fördern

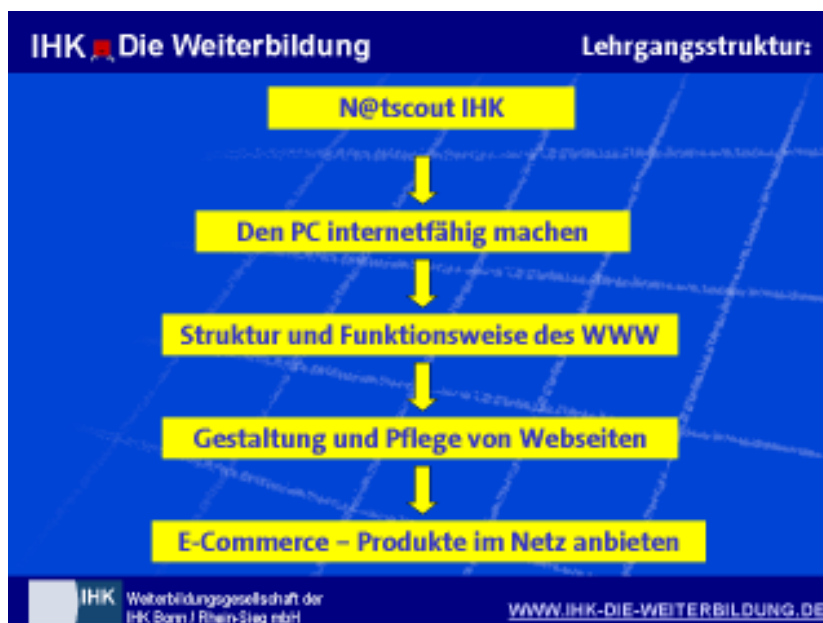
Hier bewegen wir uns nicht im kaufmännischen Bereich, in diesem Projekt geht es vielmehr darum, dass gewerblich-technische Auszubildende, die während der Ausbildung hervorragende Fertigkeiten und Kenntnisse zeigen, von vornherein darauf geschult werden sollen, Leitungspositionen im Betrieb zu übernehmen. Und hier möchte ich insbesondere auf die Form der Zertifizierung hinweisen. Wir haben hier einen kleinen Bildungs- oder Qualifizierungspass hinterlegt, in dem verschiedene anerkannte Zertifikate zusammen abgebildet sind. Zum einen ist die Deutsche Gesellschaft für Qualität mit einer Prüfung zum Qualitätsassistenten dabei. Die Maßnahme wird hier vor Ort zusammen mit den Berufskollegs durchgeführt; die interessierten LehrerInnen sind dafür eigens geschult worden. Zwei Wahlpflichtfächer, Betriebswirtschaftslehre und Elektrotechnik, werden von der IHK zertifiziert werden. Darüber hinaus war es auch hier sehr wichtig, Schlüsselqualifikationen zu stärken. Diese Schlüsselqualifikationen sind einmal die sozialen Kompetenzen und dann - besonders wichtig - die medialen Kompetenzen.

Diese Maßnahme ist derzeit noch nicht abgeschlossen. Es lässt sich jedoch bereits feststellen, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die gesamte Projektlaufzeit hoch motiviert sind.

N@t-Scout - Verbesserung der Chancen junger Frauen auf qualifizierte berufliche Tätigkeiten

Dieses Modellprojekt haben wir aufgenommen, weil wir einmal sehen wollten, ob das häufige Argument, nur den Leistungsstarken könnten zusätzliche Qualifikationen bereits während der Ausbildung zugemutet werden, tatsächlich stimmt oder ob nicht vielmehr auch Jugendliche gewonnen werden können, die nicht zu dieser Gruppe zählen, die etwas mehr Unterstützung brauchen.

In den ersten Sitzungen der Projektgruppe haben wir zunächst darüber nachgedacht, welche Zielgruppen wir ansprechen wollen, welche Ausbildungsberufe, und uns nach längerer Diskussion im Steuerkreis dafür entschieden, alle kaufmännischen Berufsbilder in den Blick zu nehmen, in denen überwiegend junge Frauen zu finden sind. Wir hatten damals in der Region Bonn/Rhein-Sieg die Situation, dass sich viele IT-Unternehmen angesiedelt haben und dringend Fachkräfte suchten. Darum haben wir uns darauf geeinigt, ein Angebot in diesem Bereich zu machen und haben uns für den „N@t-Scout“ entschieden. Der N@t-Scout-IHK hat insgesamt 96 Unterrichtsstunden. Die Zeitschrift „Computer-Woche“ hat einmal darüber geschrieben, dass dieses Angebot eigentlich allen Auszubildenden gemacht werden sollte, denn hier würden die Kernkompetenzen vermittelt, die heute gebraucht werden, die aber in den Ausbildungsordnungen bisher nicht vorgesehen sind: das Gestalten von Web-Seiten, E-Commerce, Internetrecherchen. Wir haben vier Module angeboten:



Wir sind hier so vorgegangen, dass die Teilnehmerinnen am Ende des Lehrgangs ein Projekt real gestaltet haben, dass sie selbst

Internetseiten programmiert haben, die lauffähig waren und dann auch tatsächlich ins Netz hineingestellt wurden.

Wie sah nun der Verlauf der Maßnahme aus? Am Anfang stand die Werbung von Teilnehmerinnen. Nach reichlich schleppendem Beginn hatten wir dann beim Start der Maßnahme einen Nachfrageüberhang. Als bestes Werbemedium hat sich dabei die Mund-zu-Mund Propaganda herausgestellt. In der Presse stand anfangs zu lesen: „Stell dir vor, eine Branche boomt, und keine Frau geht hin!“

Wir hatten zu diesem Zeitpunkt - parallel zu diesem Angebot - gerade einen weiteren, inhaltlich weitgehend identischen, Lehrgang ausgeschrieben, der 950 Euro kostete und für den die Unternehmen Auszubildende frei stellen sollten. Dieser Lehrgang war schnell ausgebucht, unser für die jungen Frauen kostenloses Angebot aber eben zunächst nicht. Lag es an dem bekannten Vorurteil: „Was nichts kostet, taugt auch nichts?“ Wir meinten, nein. Vielmehr lag es unseres Erachtens daran, dass wir hier Teilnehmerinnen gewinnen wollten aus Betrieben, die zunächst noch keinen Bedarf für solche Zusatzqualifikationen in ihrem Betrieb sahen, wir von den Betrieben also erwarteten, dass sie über den eigenen Tellerrand hinausblickten. Mein Dank gilt an dieser Stelle den Berufskollegs, sie haben am stärksten die Werbetrommel gerührt und dafür gesorgt, dass dieser Lehrgang bekannt wurde. So hatten wir am Ende einen kleinen Anmeldeüberhang und haben fünf junge Frauen mit in den Parallellehrgang reingenommen. Für sie hat die IHK die Kosten übernommen.

Ein Kurs nur für Mädchen und junge Frauen

Dann hat der Lehrgang begonnen. Für uns eine ganz neue Erfahrung, dieser Kurs erstmals nur für Mädchen und junge Frauen. Völlig unerwartet hatten wir das Problem, dass der gleiche Dozent, der in der gemischten Gruppe problemlos angekommen ist, hier auf Schwierigkeiten stieß. Wir haben uns daraufhin in der Projektgruppe kurzfristig zusammen gesetzt, haben einen Dozentenwechsel durchgeführt, eine Dozentin hinein gebracht, und dann lief die Maßnahme. Das war auch für uns ein interessanter Lernprozess. Wir haben daraus gelernt, dass wir zukünftig in solchen Kursen möglichst Frauen als Dozentinnen einsetzen werden.

Dann mussten wir feststellen, dass einige Teilnehmerinnen über Schwierigkeiten mit der betrieblichen Freistellung klagten - im Parallelkurs gab es diese Probleme nicht. Wir haben versucht, in jedem Einzelfall eine Lösung zu schaffen, und am Ende haben alle Teilnehmerinnen ihr Projekt erstellen und im Internet präsentieren können. Zu unserer Freude hat unsere Lehrgangsgruppe nicht schlechter abgeschlossen als die andere, deren TeilnehmerInnen von den Unternehmen gefördert und freigestellt wurden. Das war für uns doch eine sehr interessante Feststellung, so dass wir in unserer Steuerungsgruppe gesagt haben:

„Diese Maßnahme ist erfolgreich, sie ist auch auf andere Inhalte, Berufsbilder und Branchen übertragbar.“

Was für uns auch sehr wichtig war: Es hat sich gezeigt, dass die Maßnahme den Teilnehmerinnen gefallen hat; sie ist von ihnen weit überwiegend sehr positiv beurteilt worden. Ob durch die Zusatzqualifikation tatsächlich eine Verbesserung der Chancen auf Beschäftigung erreicht werden konnte, wird Ihnen Frau Klein heute Nachmittag darstellen.

Weitere Zusatzqualifikationen in der Region Bonn/Rhein-Sieg

Wie kann man das Ergebnis jetzt zusammenfassen? Die Maßnahme kann aus unserer Sicht als Erfolg gewertet werden. Die Initiative zur Verbesserung von Beschäftigungschancen junger Frauen soll in unserer Region weiter fortgesetzt werden und wir haben zwischenzeitlich auch mit Unterstützung des Regionalsekretariats eine weitere Maßnahme angedacht. Wir wollen Qualifikationen im Bereich des Vertriebs anbieten und wir wollen auch die Kooperation mit den Berufskollegs fortsetzen, ja noch verstärken. Wir wollen, auch aus Gründen der Kostenersparnis, die Kurse in den Räumen eines Kollegs anbieten. Die Dozentinnen werden wir in Absprache mit der Regionalstelle Frau und Beruf auswählen und die IHK wird die Qualifizierung auch zertifizieren.

An dieser Stelle möchte ich mich ganz herzlich bei Frau Halft bedanken. Als ich mit der Idee zu diesem Projekt zu ihr gekommen bin, hat sie spontan gesagt: „Ja, ich kann mir vorstellen, das ist etwas für unsere Region.“ Sie hat hier die Federführung übernommen und unser Netzwerk, den gesamten Kreis zusammengehalten. Ohne Sie, Frau Halft, wäre dieser Erfolg nicht möglich gewesen. Ganz herzlichen Dank noch einmal.

Zusatzqualifikationen - nur ein Angebot für leistungsstarke Auszubildende?

Dr. Dorothea Schemme,
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Bildungspolitische Motive und Zielsetzungen

1997 hat das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie eine Initiative gestartet, in deren Mittelpunkt die Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung durch Zusatzqualifikationen steht. Zusatzqualifikationen sollen für die einzelnen „überschaubare Optionen für einen erstrebenswerten beruflichen Entwicklungsweg ergeben und für die Unternehmen Möglichkeiten eröffnen“, neue betriebliche „Karrierewege für beruflich Ausgebildete“ einzurichten¹.

Die Priorität, die der Förderung und Weiterentwicklung individueller beruflicher und betrieblicher Entwicklungswege durch Zusatzqualifikationen eingeräumt wird, markiert Ansätze für eine Reform der beruflichen Bildung, die auf eine weitergehende institutionelle und curriculare Flexibilisierung zielen. Hierfür gibt es zwei wesentliche, miteinander zusammenhängende Ursachenkomplexe:

- ° Die wirtschaftlichen, technologischen und organisatorischen Veränderungen in der Arbeitswelt,
- ° die gewandelten sozialen Einstellungen, individuellen Bildungswege und Berufsbiographien sowie zunehmend heterogene Leistungsvoraussetzungen der Adressaten.

Beide Momente bewirken eine Dynamisierung von Qualifikationsanforderungen und -strukturen und erzeugen Bedarfe, die es erforderlich machen, sich nicht nur mit der Weiterentwicklung von Berufen und Tätigkeitsbereichen, sondern auch mit einer weitergehenden Differenzierung von Qualifikationsprofilen und individualisierten Bildungs- und Entwicklungsverläufen auseinander zu setzen.

Bedarf und Ansatzpunkte für Zusatzqualifikationen sind praktisch in allen Wirtschaftssektoren vorhanden. Laut infas wurden Zusatzqualifikationen schon Mitte der 90er Jahre in einzelnen Regionen als ein quantitativ bedeutsames Instrument und in großer Vielfalt in der Berufsbildungspraxis mittlerer und großer Unternehmen genutzt.² Die Bildungspolitik hat diesen Trend zur Reform der dualen Berufsausbildung aufgegriffen und Initiativen zur Verbreitung dieses Konzepts ergriffen u.a. durch regionale Fachtagungen, die Vorbereitung eines bundesweiten Informationssystems zur Erhöhung der Angebotstransparenz und die Förderung von Modellversuchen.³

Vorläufer der Modellversuchsreihe „Zusatzqualifikationen in der beruflichen Bildung“ war der Koblenzer Modellversuch „Betriebsassistent im Handwerk“, der bereits 1995 anlief⁴. Weitere 16 Vorhaben starteten in dem Zeitraum von 1996 bis 2000⁵. Die letzten beiden Vorhaben laufen im Jahr 2004 aus.

Um Auszubildenden attraktive Beschäftigungsfelder und neue berufliche Entwicklungswege zu eröffnen, werden in Unternehmen und überbetrieblichen Berufsbildungsstätten Ansätze erprobt, in denen Aspekte der Zielgruppenförderung mit innovativen Bildungsakzenten und Reformansätzen in den jeweiligen Berufsfeldern kombiniert werden. Dabei handelt es sich um höchst unterschiedliche Zusatzqualifikationen - mit zahlreichen Facetten angepasst an die jeweilige betriebliche, branchen- und regionalspezifische Situation.

Funktionen von Zusatzqualifikationen

In Industrie und Handel sowie im Handwerk existieren verschiedene Begründungsmuster für Zusatzqualifizierungen: So ist in vielen Fällen der unmittelbar vorhandene betriebliche Qualifikationsbedarf, bspw. die Befähigung zur komplexen Auftragsbearbeitung im Sinne von Beschäftigungsfähigkeit entscheidend, in anderen die Verzahnung von Aus- und Weiterbildung oder es steht die Attraktivitätssteigerung der Handwerksausbildung für leistungsstarke Auszubildende im Vordergrund.

In Industrie und Handwerk gilt es, dem zunehmenden Anteil und Gewicht von vor- und nachgelagerten Arbeiten sowie Dienstleistungsaufgaben Rechnung zu tragen. So beinhaltet eine zukunftsorientierte Ausbildung auch Kompetenzen des Auftragsmanagements und sozialkommunikative Fähigkeiten der Kundenberatung. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit einer Erweiterung berufsspezifischer Aus- und Weiterbildungskonzepte um zusätzliche, produktions-, qualitäts-, service- und personalorientierte Dienstleistungskomponenten. Dienstleistungsdenken, team- und kundenorientiertes Verhalten werden aufgewertet, integriert und zunehmend auch explizit Gegenstand von Aus- und Weiterbildungsprozessen.

Inhaltlich geht es in den Modellversuchen um Erweiterungen und Vertiefungen fachlicher Kompetenzen einschließlich gewerke- und berufsfeldübergreifender Kompetenzen, um erweiterte und vertiefte Schlüsselkompetenzen in den Bereichen Organisation, Kommunikation und Kooperation, sowie um aufstiegsorientierte spezielle Befähigungen wie z. B. Fremdsprachen und die Verschränkung von gewerblich-technischen und kaufmännischen bzw. betriebswirtschaftlichen Kompetenzen. In der Regel sind Zusatzqualifikationen komplex angelegt und beziehen sich auf mehrere der genannten inhaltlichen Schwerpunkte. Dabei kommt es zu einer Ausdifferenzierung dieser Kompetenzdimensionen. So wird gegenwärtig – integriert in die Bearbeitung von entsprechend ausgewählten Lern- und Arbeitsaufträgen – in einzelnen Modellversuchen die Förderung folgender

fachübergreifender, methodischer und sozialer Kompetenzen erprobt:

Da Zusatzqualifikationen auf der Basis vertiefter und erweiterter Qualifikationen sowohl in horizontale als auch in vertikale Richtung zielen, können sie zur *Abrundung einer Berufsausbildung* dienen, das *Ausbildungsprofil wesentlich erweitern* oder sogar *Teile eines Fortbildungsberufes vorwegnehmen*. Gerade das Handwerk verfolgt diese dritte Zielsetzung und versucht durch die Verkürzung der vergleichsweise langen Bildungs- und Aufstiegswege, die dringend benötigten leistungsstarken Nachwuchskräfte zielgerichtet auf Fach- und Führungsaufgaben vorzubereiten.⁶ Damit verbunden zeigt sich ein Zusammenhang zwischen der Art der zugrunde liegenden Motive und Ziele und dem Stundenumfang einer betreffenden Maßnahme.⁷

In der Bildungspraxis existiert eine Vielzahl von Realisierungsvarianten. Unterschiedliche organisatorisch-zeitliche Modelle differieren hinsichtlich der Stundenvolumina und Dauer der Maßnahmen, der Freistellungsregelungen, der Vermittlungsanteile durch Betrieb und Schulen, der Kostenverteilung, der Zugangsvoraussetzungen und Auswahlkriterien, der Lernerfolgskontrollen, der Zertifizierungspraxis.

Zusätzliche Ausbildungsangebote richten sich keinesfalls nur an AbiturientInnen, sondern beinhalten auch Fördermöglichkeiten für leistungsfähige RealschülerInnen und eher praktisch begabte HauptschülerInnen.

Interdependenz von Berufsbildung, Personal- und Organisationsentwicklung

Profilerweiterungen durch breitgefächerte Qualifikationen sind gleichermaßen ein Mittel zur *individuellen Differenzierung* wie ein Instrument zu *mehr Variabilität beruflicher Bildungsgänge*; dennoch ist - im Zuge veränderter Bedingungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsstellenmarkt - das Moment der Flexibilisierung in den letzten Jahren stärker in den Vordergrund getreten: die Beschäftigungsfähigkeit, breite Einsetzbarkeit, Disponibilität durch Qualifikationen, die sowohl auf die Person zugeschnitten als auch betriebsspezifisch ausgerichtet sind. Zusatzqualifikationen bieten Möglichkeiten, mehr als bisher die individuellen Stärken mit den Erfordernissen des Betriebes zu verknüpfen, neue Berufs- und Geschäftsfelder zu eröffnen im Übergang zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft. In dem Maße, wie die Vermittlung von Zusatzqualifikationen unternehmensnah erfolgt, stellen sie gleichermaßen eine Lösung dar für die Berufsbildung wie für die Personalentwicklung. Fehlt diese Einbindung in eine differenzierte Personalentwicklungsstrategie, besteht die Gefahr der Versandung und des Durchstiegs der AbsolventInnen. Auch hier erweist sich die Interdependenz von Berufsbildung, Personalentwicklung und Organisationsentwicklung.

Aufgrund der Möglichkeit, kurzfristig auf betriebliche und regionale Bedarfe einzugehen, können „Zusatzqualifikationen eine Gelenkfunktion zwischen notwendigerweise mittelfristig angelegten Ausbildungsordnungen und sich kurzfristig entwickelnden betrieblichen Qualifikationsbedarfen einnehmen“⁸. Sie erlauben es, neue Inhalte im Rahmen bestehender Ausbildungsordnungen einzuführen, und weisen zugleich über sie hinaus. „Sie tragen dazu bei, Innovationen der Wirtschaft zügig in die berufliche Erstausbildung zu integrieren und bieten mehr Kombinations- und Variationsmöglichkeiten beim Erlernen eines Berufs.“⁹

Verzahnung von Aus- und Weiterbildung

Zugleich fördern Zusatzqualifikationen eine engere Verzahnung von Aus- und Weiterbildung. An die Stelle der ursprünglich scharfen Trennung dieser Bildungsbereiche treten Verknüpfungen und differenzierte Übergänge im Sinne eines integrierten Aus- und Weiterbildungskonzepts¹⁰.

In dem Maße, wie Aus- und Weiterbildung konsequent verbunden werden, können neuartige Bildungsgänge entstehen, die bspw. Zusatz- mit Doppelqualifikationen kombinieren und nachfolgend eine Meisterausbildung mit einem dual angelegten Studiengang koppeln können. Selbst im Rahmen gestaltungsoffener Ausbildungsordnungen mit Wahlpflichtmöglichkeiten ist vorstellbar, dass mit der Entscheidung für einen Schwerpunkt die anderen Schwerpunkte zu Zusatzqualifikationen werden. Im Ausbildungskonzept für die Laborberufe ist diese Möglichkeit explizit vorgesehen.

Um Zusatzqualifikationen in möglichst vielen Unternehmen zu verankern und den Transfer entsprechenden konzeptionellen und methodischen Wissens anzuregen, wurden und werden Hintergrundinformationen und gesicherte Ergebnisse aufbereitet und für möglichst viele ähnlich- bzw. gleichgelagerte Felder der Berufsbildung bereitgestellt. Hierzu zählen praxisnahe Handlungskonzepte, Curricula, Qualifizierungsbausteine und Zertifizierungsmodelle ebenso wie Verfahren, Materialien und Medien. Diese werden im Zusammenwirken von betrieblicher Bildungspraxis und wissenschaftlicher Begleitforschung erarbeitet. In der Auseinandersetzung mit den Modellversuchsprodukten und Transferangeboten können eigene Anwendungen und modifizierte Problemlösungen erarbeitet werden.

Regionale und sektorale Verbundstrukturen

Besonderes Augenmerk kommt der Einbindung von kleinen und mittleren Unternehmen in entsprechende Bemühungen zu, da sie in erhöhtem Maße auf variabel einsetzbare, multifunktional geschulte Fachkräfte angewiesen sind und häufig nicht über die erforderlichen Ressourcen verfügen, um Zusatzqualifikationen selbst zu vermitteln. Angesichts knapper Ressourcen hat

sich die Schaffung von regionalen und sektoralen Verbundstrukturen als praktikable und produktive Lösung erwiesen. Koooperative und diskursive Formen der Bedarfsermittlung und gemeinsame Handlungsansätze der an der Berufsbildung vor Ort Beteiligten können überdies unterstützt werden durch die Ausbildungsberatung der Kammern.¹¹ Insbesondere berufsbildende Schulen und andere Bildungsträger tragen dazu bei, Zusatzqualifikationen zu vermitteln.¹²

Zur formalen Debatte um das Begriffsverständnis

Neben der funktionalen Betrachtung gibt es eine mehr formale Debatte um das Verständnis von Zusatzqualifikationen. Das Konzept „Zusatzqualifikationen“ unterliegt einer unterschiedlich weiten, mehr oder weniger trennscharfen Auslegung. Empirisch können folgende Varianten von Zusatzqualifikationen identifiziert werden, diese entsprechen

- einer Vorwegnahme von Teilqualifikationen eines Fortbildungsberufs,
- Qualifikationsbündeln, die zwar eine wesentliche Erweiterung des Ausbildungsprofils beinhalten, sich jedoch unterhalb der Schwelle einer anerkannten Weiterbildung bewegen und
- Einzelkursen, die der Abrundung einer Ausbildung dienen.¹³

Anders als die Aus- und Weiterbildung haben Zusatzqualifikationen keine direkt ordnungspolitische Bedeutung, denn durch Zusatzqualifikationen alleine verlässt man nicht das Niveau, auf dem man/frau sich bewegt. Das Konzept „Zusatzqualifikationen“ lässt sich folglich auch auf höheren Qualifikationsebenen anwenden. Es zielt darauf ab, Flexibilität, schrittweise Übergänge und Durchlässigkeiten einzubauen sowie Freiräume auszugestalten.

Zusatzqualifikationen unterliegen keiner staatlichen Regelung, sondern bekommen eine Kammerregelung, und nur die von den Kammern anerkannten Abschlüsse sind anrechenbar.

In dem Maße, wie Ausbildungsordnungen aktualisiert und flexibilisiert werden, erweist sich der temporäre Charakter von Zusatzqualifikationen, erübrigen sie sich tendenziell. Nach Einschätzung von Experten werden Zusatzqualifikationen langfristig an Bedeutung verlieren - außer Sprachen, die in Berufsordnungen nicht enthalten sind.

Angesichts der begrenzten Prognostizierbarkeit von zukünftigen Qualifikations- und Bildungsbedarfen haben neben den staatlichen Ordnungssystemen jedoch auch weiterhin nicht-staatliche Initiativen ihren Stellenwert,

- die ständig ausbildungsbegleitend - quasi „von unten“ - branchen- und regionalspezifisch relevante Zusatzqualifikationen ermitteln, wobei die Bedarfsanalyse und der

Aushandlungsprozess unter den Akteuren selbst bereits Lernprozesse auslösen und Bedarf wecken,

- Aus- und Weiterbildungsordnungen durch selbst organisierte Modulsysteme zu ergänzen und als Good-Practice-Beispiele zu empfehlen, die es ermöglichen, sich selbständig à jour zu halten und zu profilieren. Denn zusätzliche Qualifikationen sichern eine breitere Einsetzbarkeit und damit potentiell Arbeitsplätze.

Nicht zu unterschätzen in diesem Zusammenhang sind die Mobilisierungseffekte durch regionale und sektorale Verbünde und die kommunikative Funktion des Konstrukts „Zusatzqualifikationen“. Eine derartige beteiligungsorientierte Bedarfsbestimmung auf der Basis von regionalen Berufsbildungsdialogen belebt nicht nur die Berufsbildung, sondern erbringt auch wichtige Hinweise und neue Impulse für die Konstruktion von Aus- und Fortbildungsordnungen sowie die „Ordnungs“-forschung. Zusatzqualifikationen sind somit kein Luxus; vielmehr stellen sie eine Notwendigkeit und eine unverzichtbare Bereicherung des Systems der beruflichen Bildung dar.

Fazit

Zusatzqualifikationen dienen – neben neuen gestaltungsoffenen Berufskonzepten – als ein strategisches Instrument zum Umgang mit Veränderungen, zur innovativen Ausgestaltung und Optimierung der Berufsbildung sowie zur betrieblichen Nachwuchssicherung. Leistungswilligen wird ein hochwertiges, zusätzliches Qualifizierungsangebot gemacht, das auch für die Betriebe von nachhaltigem Nutzen ist. Für qualifizierte Absolvent(inn)en eröffnen sich Optionen für eine stärkere individuelle Profilierung und berufliche Positionierung, d. h. insgesamt verbesserte Arbeitsmarktchancen und Entwicklungsmöglichkeiten.

Vor dem Hintergrund tiefgreifender Umbrüche in den Betrieben unterstützen Zusatzqualifikationen die qualifikationsseitige Vorbereitung auf die gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen zur Bewältigung des Strukturwandels, indem sie Anschlüsse an neue Kompetenzprofile herstellen, bevor Ausbildungsordnungen diesen gerecht werden können. Die Erweiterung und Kombination von zusätzlichen Kompetenzen oberhalb des in einer Ausbildung vorgesehenen Standards enthält Innovations- und „Flexibilitätpotentiale, die fortlaufende Veränderungen in den beruflichen Anforderungen wie auch das Zusammenwachsen von Qualifikationsbereichen besser auffangen und damit den Aktualitätsdruck entschärfen.“¹⁴.

Durch die Ausweitung und Dynamisierung eng ausgelegter und bisher relativ starrer Ausbildungsgänge stellen Zusatzqualifikationen neben der Strategie der gestaltungsoffenen Berufe ein wirksames Instrument dar zur Modernisierung und innovativen Ausgestaltung vorhandener Berufsprofile. Die so gewonnene Flexibilität trägt zur Stärkung der Leistungsfähigkeit des Berufsbildungssystems insgesamt bei.

Fußnoten

- ¹ Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung durch Zusatzqualifikationen. Leitsätze des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie für eine Initiative zur beruflichen Bildung. Bonn 1997, S. 1
- ² Vgl. Infas-Institut für angewandte Sozialwissenschaft: Neue berufliche Qualifikationserfordernisse der Wirtschaft. Abschlußbericht. Bonn 1996
- ³ Vgl. BIBB (Hg.): Dybowski, Gisela; Schemme, Dorothea: Förderung individueller Entwicklungswege durch Zusatzqualifikationen. In: Personalentwicklung durch Berufsbildung: Strategien, Instrumente, Zusatzqualifikationen. Bielefeld 1999
- ⁴ Vgl. Braukmann, U.; Sloane, P.: Zusatzqualifikationen im Handwerk. Möglichkeiten und Grenzen der Individualisierung und Flexibilisierung beruflicher Ausbildung im Handwerk durch die Zusatzqualifikation „Betriebsassistent im Handwerk“. München/Wuppertal 1997
- ⁵ Siehe: BIBB (Hg.): Faltblatt zur Modellversuchsreihe „Zusatzqualifikationen in der beruflichen Bildung“. Berlin 1999
- ⁶ Vgl. Tuschke, Siegfried; Schröder, Helmut: Zusatzqualifikationen in der beruflichen Bildung – quo vadis? Resümee und Ausblick. In: BMBF (Hg.): Differenzierung der dualen Berufsausbildung durch flexibel einsetzbare Zusatzqualifikationen. Ausgewählte Beiträge der sechs regionalen Fachtagungen. Bonn 1999, S. 206 f.
- ⁷ Vgl. BMBF (Hg.): Differenzierung der dualen Berufsausbildung durch flexibel einsetzbare Zusatzqualifikationen. Ausgewählte Beiträge der sechs regionalen Fachtagungen. Ergebnisbericht 1999, S. 20
- ⁸ Berger, Klaus; Herget, Hermann; Walden, Günter: Zusatzqualifikationen als Mittel zur Verzahnung von Aus- und Weiterbildung. Akzeptanz und Perspektiven. Bonn 2/99, S. 24
- ⁹ BMBW (Hg.): Berufsbildungsbericht 2000. Bonn 2000, Kap. 3.3
- ¹⁰ Vgl. Lennartz, Dagmar: Dynamik des Strukturwandels: Konsequenzen für die berufliche Bildung. Beitrag zum Symposium „Neue Beschäftigungsfelder – Neue Berufsperspektiven“. Leipzig 1997, S. 11
- ¹¹ Vgl. Berger, Klaus; Herget, Hermann; Walden, Günter: Zusatzqualifikationen als Mittel zur Verzahnung von Aus- und Weiterbildung. Akzeptanz und Perspektiven. Bonn 2/99, S. 19 ff.
- ¹² Vgl. BMBW (Hg.): Berufsbildungsbericht 2000. Bonn 2000, Kap. 3.3
- ¹³ Vgl. Landesinstitut für Schule und Weiterbildung: Differenzierung mit Zusatzqualifikationen. Abschlußbericht der Arbeitsgruppe. V. 21.01.1998
- ¹⁴ Lennartz, Dagmar: Dynamik des Strukturwandels: Konsequenzen für die berufliche Bildung. Beitrag zum Symposium „Neue Beschäftigungsfelder – Neue Berufsperspektiven“. Leipzig 1997, S. 8 f.

Round-Table-Gespräch und Diskussion

- eine Zusammenfassung -

Der Nachmittag wird eröffnet mit einer von *Petra Vennebusch* moderierten Debatte über die im Modellprojekt gesammelten praktischen Erfahrungen und Einschätzungen.

Der „Runde Tisch“ besteht aus acht Frauen, die in Bonn/Rhein-Sieg-Kreis und in Hamm am Modellprojekt Zusatzqualifikationen aktiv beteiligt waren, sei es als Teilnehmerinnen (**Diana Knauf**, **Jessica Grumann**, **Jessika Hornig**, **Marisha Dülberg**), sei es als Initiatorin (**Andrea Reitz**, Kommunalstelle Frau und Beruf, Hamm), als Lehrerin bzw. als Leiterin eines Berufskollegs (**Dorothee Siepermann**, Friedrich-List-Berufskolleg Bonn und **Angela Hövelmann**, Elisabeth-Lüders-Berufskolleg Hamm) oder als Vertreterin eines Unternehmens (**Beate Mehnert**, Leiterin Berufsausbildung bei der Deutschen Bahn).

Welchen Stellenwert hatte die Maßnahme aus Sicht der jungen Frauen, der Bildungseinrichtungen, der Unternehmen?

Da drei der vier Teilnehmerinnen ihre Ausbildung noch nicht beendet haben, stellt sich für sie der praktische Nutzen überwiegend als ein Zugewinn von fachlichen und sozialen Kompetenzen dar, von dem zunächst vor allem sie selbst profitieren können. So stellt **Jessika Hornig** fest: „Durch die Fortbildung habe ich gelernt, mir selbst mehr zuzutrauen und auf andere Leute offener zuzugehen; mir fällt es jetzt auch viel leichter, meine Arbeit in der Gruppe zu präsentieren.“ Und **Jessica Grumann** ergänzt: „Das Projekt hat mir sehr geholfen, konzentrierter und strukturierter zu lernen, das ist besonders wichtig für die Prüfung. Und die neuen EDV-Kenntnisse nutzen mir schon jetzt in der Ausbildung.“

Unter diesem Aspekt unterstreicht auch **Mersiha Dülberg** vor allem die Bedeutung der Module Arbeitsorganisation, Konfliktbewältigung, Teamfähigkeit - der Umgang mit den KollegInnen habe sich verbessert, sie selbst habe an Selbstbewusstsein gewonnen. Alle drei sehen nun sehr gute Chancen, im erlernten Beruf eine Anstellung zu finden. Diese Einschätzung bestätigt auch **Frau Mehnert** für das Unternehmen Deutsche Bahn. Zusatzqualifikationen, so ihr Eindruck, nähmen in Zukunft auf jeden Fall noch weiter an Bedeutung zu. Dabei sei sicherlich zu berücksichtigen, dass die Deutsche Bahn als Großunternehmen sich in einer Art „Luxussituation“ befinde, weil sie ggf. auch über genügend Bildungseinrichtungen verfüge, um in Eigenregie die Ausbildung über den Mindeststandard hinaus anzureichern und zu vertiefen. „Wir bieten bereits im ersten Ausbildungsjahr ein Ausbildungstraining ‚Soziale Kompetenzen in der Praxis‘ in Form eines einwöchigen Lehrgangs an. Wir wollen, dass die Auszubildenden

ihren Horizont erweitern, dass sie über ihr Berufsbild hinaus blicken.“ Keine Frage sei es für die Deutsche Bahn, dass auch in den gewerblich-technischen Berufen junge Frauen willkommen seien, in Zukunft solle dies noch verstärkt gelten. Denn es habe sich gezeigt, dass durch die Beteiligung von jungen Frauen das Betriebsklima besser sei und die Ausbildungsbereitschaft insgesamt steige: „Die beiden Jessicas waren da bei uns auch in dieser Hinsicht ein bisschen Wegbereiterinnen.“

Bei **Diana Knauf**, die ihre Ausbildung als Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte bereits abgeschlossen hat, sieht der Befund etwas anders aus: „Ich habe in meiner Kanzlei kein Übernahmeangebot erhalten, konnte jedoch beim Bundesamt für Finanzen einen Aushilfsvertrag kriegen, den ich ohne die Zusatzqualifizierung definitiv nicht bekommen hätte. Allerdings bin ich für eine Festanstellung damit noch nicht ausreichend qualifiziert, sondern müsste dafür noch weitere Kurse machen.“ Hier, so schildert sie, stehe sie allerdings vor erheblichen Schwierigkeiten: „Ich war beim Arbeitsamt, habe mich dort informiert, bin auch selbst ins Internet gegangen und habe mich umgesehen.“ Aber das Resultat sei eher ernüchternd: Es mangelt an Angeboten, die für sie zeitlich und finanziell handhabbar sind. „Das sind ziemlich hohe Beträge, die da gefordert werden auf dem freien Bildungsmarkt!“ Und als allein erziehende Mutter habe sie nicht mehr so viele Freiheiten und Wahlmöglichkeiten: „Mit einer siebenjährigen Tochter bin ich auf Gleitzeit-Arbeit angewiesen und kann auch nicht regelmäßig Abends und an Wochenenden zur Weiterbildung gehen.“

Für die Qualifizierung ist sie von ihrem Ausbildungsbetrieb ebenso wenig freigestellt worden wie die meisten anderen Teilnehmerinnen dieses Modellprojekts.

Die Bereitschaft der Betriebe, diese Maßnahme aktiv zu unterstützen - so bestätigt auch **Dorothee Siepermann**, basierend auf ihren Erfahrungen als Lehrerin am Berufskolleg - sei eher zurückhaltend gewesen. Dabei müsse allerdings berücksichtigt werden, dass die Rolle der Berufskollegs in Bonn und im Rhein-Sieg-Kreis vor allem darin bestanden habe, Schülerinnen für eine Teilnahme an der Maßnahme N@t-Scout zu gewinnen, von deren Wichtigkeit die Berufsschullehrerinnen selbst vollkommen überzeugt seien. Zusatzqualifikationen, gerade in Berufen mit schlechten Übernahmechancen, erhöhten ohne Zweifel die Beschäftigungsfähigkeit innerhalb und außerhalb der erlernten Berufsfelder. „Wie haben daher an unserem Berufskolleg in verschiedenen Bildungsgängen, beispielsweise im IT-Bereich, in der Einzelhandelsbranche und bei den Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten, dafür geworben. Mit dem Ergebnis, dass bei letzteren das Interesse am größten war. Anfangs allerdings war die Nachfrage noch ziemlich zäh, erst als die ersten Erfahrungsberichte da waren, waren auch die anderen Schülerinnen auf einmal hoch interessiert. Von den Betrieben haben wir allerdings keine Rückmeldung erhalten.“

Schulleiterin **Angela Hövelmann** sieht die Maßnahme, an der das Berufskolleg selbst als Bildungsträger beteiligt war, auch rückblickend als überwiegend positiv und erfolgreich an: „Ich hatte da erst kürzlich so eine ganz nette Begegnung: Eine der Teilnehmerinnen, eine Elektroinstallateurin, hat mich vor ein paar Wochen mit lautem Hallo begrüßt: "Ich habe wegen meiner Teilnahme an dieser Maßnahme nach meiner Ausbildung eine Stelle in meinem Ausbildungsbetrieb bekommen! Der Chef hat gesagt: Wenn jemand bereit ist, so viel Zeit in eine solche Weiterbildung zu investieren, dann überzeugt mich das." Das war eine sehr gute und für mich in der Deutlichkeit auch überraschende Resonanz!

Ausschlaggebend für die Teilnahme des Berufskollegs sei allerdings auch gewesen, dass man die Möglichkeiten ausloten wollte, die das neue nordrhein-westfälische Berufskolleg-Gesetz bietet, um im Rahmen der Differenzierungsregelungen Zusatzqualifikationen anzubieten. „Gerade wir Berufskollegs müssen uns bemühen, dies als unsere Chance zu nutzen.“ Zugleich habe man die Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Bildungsträgern vor Ort austesten wollen. Bewusst hat dabei das Berufskolleg den Part übernommen, die sozialen Kompetenzen, die Stärkung des Selbstbewusstseins zu vermitteln, weil „wir im Kollegium hier auch bewährte Kräfte haben. Für mich war das ein wichtiger Punkt, zu sehen: was können wir inhaltlich eigentlich anbieten. Die Erfahrungen waren für uns auch in dieser Hinsicht sehr aufschlussreich.“

Dieser Gesichtspunkt, so führt **Andrea Reitz** aus, war auch aus Sicht der Kommunalstelle Frau und Beruf zentral, die als Mit-Initiatorin fungierte. „Die gute und enge Zusammenarbeit der regionalen Akteure war ausschlaggebend dafür, dass wir in Hamm diese Maßnahme überhaupt durchführen konnten“. Als vom Strukturwandel besonders betroffene Region habe man gemeinsam versucht, Branchen auszuwählen, die als zukunfts-trächtig und relevant gelten könnten. So habe man sich darauf geeinigt, junge Frauen in frauenuntypischen Handwerksberufen anzusprechen, um deren Chancen gezielt zu verbessern.

Allerdings - hierin sind sich alle Diskutantinnen einig - sei die Resonanz der angesprochenen Betriebe zunächst recht bescheiden gewesen. Nach wie vor stehe man vor der Frage, wie gerade kleinere und mittlere Betriebe verstärkt interessiert werden könnten. Dies sei sicherlich, meint **Andrea Reitz**, weiterhin ein besonderes Problem der Region Hamm, wo „auf einen Ausbildungsplatz zur Zeit drei Ausbildungsplatzsuchende kommen. Wir konzentrieren uns daher im Moment darauf, junge Menschen in Ausbildung zu bringen. Die Ausbildungssituation muss insgesamt verbessert und stabilisiert werden, um überhaupt Voraussetzungen für eine Fortsetzung des Projekts Zusatzqualifikationen zu schaffen. Wir haben da jetzt eine Pause eingelegt, aber mit unseren Überlegungen sind wir noch nicht am Ende, weil wir die Idee nach wie vor für gut und überzeugend halten.“

An diesem Punkt - Interesse und Beteiligung der Betriebe - setzen viele der anschließenden Redebeiträge an. „Ich weiß noch immer nicht“, so die Lehrerin eines Berufskollegs aus Hennef, „wie wir am besten die Betriebe gewinnen können. Ich habe diese Maßnahme für Schülerinnen aus dem Einzelhandel angeboten wie Sauerbier, aber ohne Erfolg. Die Ausbilder waren einfach nicht interessiert.“

Andere DiskutantInnen sehen das Problem ähnlich: Gerade bei den Klein- und Mittelunternehmen, die eigentlich angesprochen werden sollen, sei es am schwierigsten, sie vom Nutzen einer Beteiligung zu überzeugen. Man müsse daher zum Beispiel Lösungsmodelle für die oft diffizilen Organisationsprobleme anbieten. Hier sei vieles möglich und werde auch bereits aktiv angegangen, erklärt **Walburga Kohlhaas** vom Ministerium für Schule, Jugend und Kinder. „Wir sind dazu übergegangen, auf Branchenebene Gespräche zu führen, also über die Ebene der Einzelbetriebe hinaus zu gehen und es zeigt sich: In der Metallbranche, im Einzelhandelsverband, in der Bauindustrie und bei Gesprächen mit der Ärztekammer stoßen wir auf großes Interesse, die wollen alle mitziehen. Wobei dann eben überprüft werden muss, wie man solche Zusatzqualifikationen einbauen kann in die Ausbildung, zum Beispiel in der Bauindustrie in Phasen der überbetrieblichen Unterweisung. Damit werden auch die organisatorischen Probleme deutlich verringert.“

Auf ein anderes Problem macht **Jürgen Hindenberg** aufmerksam: Aus der Erfahrung der drei Modellprojekte, die die IHK Bonn/Rhein-Sieg-Kreis zum Thema Zusatzqualifikationen durchgeführt habe, könne man ganz eindeutig erkennen, dass die Betriebe um so mehr zu investieren bereit seien, je stärker ihr eigener Nutzen sei. „Bei der Automatenwirtschaft, die selbst ein existentielles Interesse an bestimmten Zusatzqualifikationen hat, war das überhaupt kein Thema: Da übernehmen die Betriebe alle Kosten. Das war beim N@t-Scout deutlich anders, weil wir es hier mit Teilnehmerinnen zu tun hatten, bei denen der Impuls von ihnen selbst oder von den Lehrerinnen kam. Das ist insofern etwas Besonderes. Es ist nicht zu vergleichen mit den Maßnahmen, die von den ausbildenden Betrieben selbst angestoßen und gewollt werden. Wir brauchen aber auf die Dauer eine andere Bildungskultur, in der das lebenslange Lernen für alle Beteiligten zur Selbstverständlichkeit wird, wo allen Beteiligten klar ist, dass es notwendig ist, an Bildung teilzunehmen und dafür auch Anstrengungen zu unternehmen - sei es zeitlich, sei es durch finanzielle Beteiligung.“

Aus unternehmerischer Sicht wird dies aus dem Publikum bestätigt: „Wir finden das Modell in unserem Betrieb sehr interessant. In Ausbilderkreisen ist das Projekt damals zwar vorgestellt worden, aber es war dennoch sehr wenig bekannt. Gerade hier lägen aber in Zukunft sicher Chancen, wenn gezielt Ausbilder aufmerksam gemacht werden, damit sie überhaupt die Möglichkeit haben, im Betrieb dann auch in diesem Sinne einzuwirken und ihrerseits dafür zu werben.“

Man dürfe allerdings, so **Anita Halft** von der Regionalstelle Bonn/Rhein-Sieg-Kreis, sicher nicht erwarten, dass Betriebe, auch wenn sie noch so gut informiert seien, sich in erheblichem Umfang mit Finanzierung und Freistellungsmaßnahmen beteiligen würden. Entsprechendes Eigenengagement der Teilnehmerinnen werde daher unverzichtbar bleiben: „Mir ist hier ganz wichtig zu betonen, wo für die jungen Frauen der Mehrwert liegt. Der kann sich in Euro und Cent ausdrücken, muss es aber nicht. Wenn es eine größere Chance der Arbeitsplatzsicherheit gibt, dann ist das auch schon viel. Denn wir gehen davon aus, dass der nächste potenzielle Arbeitgeber das Engagement der jungen Frauen berücksichtigen wird, wenn er sieht, wie viel Zeit sie schon während ihrer Ausbildung selbst in ihre Weiterqualifizierung gesteckt haben.“

Dennoch bleibt auch Skepsis, ob sich die Teilnahme an einer Maßnahme, die sie weitgehend selbst zu tragen haben, für die jungen Frauen tatsächlich lohnt. „Verdienen die jungen Frauen denn hinterher wirklich mehr Geld? Angesprochen wurde hier das Selbstbewusstsein, aber wie macht sich das denn tatsächlich finanziell bemerkbar? Nicht nur, dass sich die Chefs lobend äußern, sonder auch: Was haben die jungen Frauen davon? Wo ist für sie der Anreiz?“

Eine andere DiskutantIn spitzt das Problem noch einmal zu: „Wir Frauen haben da schon leicht die Tendenz zu sagen, Hauptsache, wir bemühen uns und nehmen alle Chancen wahr. Das kann aber doch nicht alles sein, wenn sich das nicht für die Frauen auch auszahlt. Selbstbewusstsein allein kann ja nicht das alleinige Resultat sein.“

Hier widerspricht **Diana Knauf** als Teilnehmerin vehement. Gerade vor dem Hintergrund der Erfahrungen, die sie soeben verstärkt gemacht habe, könne sie jetzt feststellen, wie wichtig der N@t-Scout als Einstieg für sie gewesen ist: „Ich möchte mich dafür bedanken, dass wir überhaupt teilnehmen durften, auch wenn wir tatsächlich viel Zeit geopfert haben.“

Das Problem der Zertifizierung und vor allem einer Tarifierung von Zusatzqualifikationen aber sei damit nicht vom Tisch, merkt **Dr. Dorothea Schemme** aus Sicht des BIBB an: „Wir sind noch nicht so weit, dass wir solche Zusatzleistungen wirklich honorieren können. Da müssen Gewerkschaften und Arbeitgeber noch nach Lösungen suchen.“

Ein Resümee aus Sicht des DGB

Für Teilnehmerinnen und Betriebe - so lässt sich resümieren - sind also die möglichen Anreize recht unterschiedlich akzentuiert, gerade wenn Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt werden sollen, die nicht unmittelbar betrieblich verwertbar sind. An der zunehmenden Bedeutung des Instruments Zusatzqualifikationen in der Bildungspolitik könne dennoch kein Zweifel bestehen. **Norbert Wichmann**, DGB NRW, plädiert daher dafür, verstärkt in den regionalen Dialogen auszuloten, welche Angebote an welchen Lernorten sinnvoller Weise und einander ergänzend

gemacht werden können. Er macht auf die Möglichkeiten der Berufskollegs aufmerksam, weil sie auf jeden Fall den Vorteil haben, kostenlose Angebote machen zu können. Künstlich konstruierte Gegensätze zwischen den einzelnen Angeboten lehne er ab. Wenn man dagegen dem Grundsatz folgen würde, „das eine tun und das andere nicht lassen“, könnte in der Kombination von Angeboten für die Betroffenen eine sehr individuell angepasste Qualifizierung zur Verfügung stehen, die sowohl den Bedürfnissen der Betriebe als auch den Auszubildenden gerecht werde.

Es gebe zudem einen immer stärkeren Bedarf an Zusatzqualifikationen, der auch von den Betrieben selbst geltend gemacht werde. Hier hätten vor allem auch die Angebote der freien Träger ihren Ort.

Aus Sicht des DGB hätten Zusatzqualifikationen schließlich auch deshalb eine wachsende Bedeutung im Zusammenhang mit der Diskussion um Ausbildungsplätze, weil so dem Bedürfnis der Betriebe nach passgenauere Qualifikation schon in der Ausbildung Rechnung getragen werden könne. Sie könnten somit einen Beitrag zur Stabilisierung und Flexibilisierung des Berufsprinzips leisten und zugleich eine Antwort darstellen für Betriebe, die sich in den vorhandenen Berufsbildern nicht oder nicht genügend wiederfinden und die deshalb selbst nicht ausbilden. Diese Erfahrung habe man sich im Ausbildungskonsens in NRW zunutze gemacht und Angebote gestrickt, die dazu geführt haben, dass auch solche Betriebe (wieder) Ausbildungsplätze anbieten, die ansonsten möglicherweise Ausbildungszurückhaltung geübt hätten. Niemand könne jedoch Interesse daran haben, so *Norbert Wichmann*, dass zunehmend betriebspezifische Berufe entstehen. Zusatzqualifikationen seien deshalb für die berufsbildungspolitischen Akteure auf regionaler und Landesebene ein geeigneter pragmatischer Weg, sozusagen unterhalb der Ebene einer beruflichen Neuordnung, Ausbildungsberufe an geänderte Anforderungen anzupassen. Insofern sei dieser Weg geeignet, den unterschiedlichen Bedürfnissen Rechnung zu tragen. Es gehe darum, eine win-win-Situation für alle Beteiligten herzustellen. Der DGB sei dazu bereit.

Zum Nutzen bedarfsgerechter Zusatzqualifikationen

**Ergebnisse aus Befragungen der Teilnehmerinnen und der
beteiligten Betriebe**

**Birgit Klein,
Sozialforschungsstelle Dortmund**

Heute morgen hat Gertrud Kühnlein die Zielsetzung des heutigen Tages aus Sicht der VeranstalterInnen benannt: Wir wollen gemeinsam Bilanz ziehen, sehen und hören, was, wie und warum erfolgreich gelaufen ist oder auch nicht. Die Referentinnen und Referenten haben mit ihren Beiträgen am Vormittag den Blick darauf gelenkt, welche Ideen hinter dem Konzept der bedarfsgerechten Zusatzqualifizierung liegen, wo sie - jeweils aus ihrer ganz eigenen Rolle und Perspektive heraus - deren Nutzen sehen.

In den letzten eineinhalb Stunden haben Sie dann einen lebendigen Eindruck davon gewinnen können, was aus Sicht der in den Regionen für die Durchführung des Projektes Verantwortlichen erfolgreich war, welche Erfahrungen sie gewonnen haben und wie sie sich eine Fortsetzung in ihren Regionen vorstellen können. Und Sie haben vier der Teilnehmerinnen - ein wenig - kennen gelernt, haben erfahren, warum sie sich für die Teilnahme am Projekt entschieden haben und welchen Wert sie persönlich und beruflich der zusätzlichen Qualifikation beimesen, was also für sie nützlich war und ist.

Und daran möchte ich nun meinen Beitrag „Zum Nutzen bedarfsgerechter Zusatzqualifikationen“ anschließen. Es geht mir also ausdrücklich darum, aus einem ganz spezifischen Blickwinkel heraus den Erfolg des Projektes zu beschreiben, nämlich aus Sicht der jungen Frauen und - abschließend - der beteiligten Betriebe. Um dies tun zu können, haben wir (die wissenschaftliche Begleitung des Projektes) nach Abschluss der Pilotmaßnahmen in einer schriftlichen Befragung die Teilnehmerinnen und die Betriebe nach ihrer Einschätzung gefragt.

Zunächst also zu den jungen Frauen. Und zunächst noch einmal ein Blick zurück - zurück zu der Frage, welchen Nutzen sie sich von der zusätzlichen Qualifizierung versprochen haben, warum sie sich für die Teilnahme entschieden haben, um dann im weiteren etwas darüber sagen zu können, ob sich ihre Erwartungen und Hoffnungen tatsächlich erfüllt haben.

*Nutzen der Zusatzqualifizierung aus Sicht der
Teilnehmerinnen*

Im Winter 2001 haben wir mit (fast) allen Teilnehmerinnen ca. einstündige Gespräche geführt über ihre Erfahrungen mit der Berufswahl, ihren Weg in die Ausbildung, ihre Motive für die Teilnahme am Projekt und ihre persönlichen und beruflichen Wünsche und Optionen für die Zukunft.

Im Vordergrund stand damals für nahezu alle jungen Frauen die Überlegung, dass sie mit der Teilnahme an der Weiterbildung ihre Arbeitsmarktchancen und ihre Optionen auf eine vielseitige und anspruchsvolle Tätigkeit nach Abschluss der Ausbildung verbessern können. Sie waren der Meinung, dass es weniger darauf ankomme, welche zusätzlichen Qualifikationen sie sich angeeignet haben, als vielmehr darauf, dass sie Engagement und Bereitschaft gezeigt haben, sich mit neuen Anforderungen auseinander zu setzen und dafür Energie und Zeit zu investieren. Keine der befragten Frauen hat in Frage gestellt, dass sie für die Herstellung oder den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit selbst zu großen Teilen verantwortlich ist. Deutliche Zeichen dafür waren, dass sie teilgenommen und durchgehalten haben, obwohl die Weiterbildungen in Krefeld und Hamm ausschließlich am Abend und an Wochenenden - also außerhalb der regulären Arbeitszeit - stattfanden, und auch hier in Bonn/Rhein-Sieg-Kreis wurde nur etwa die Hälfte der Teilnehmerinnen teilweise von ihren Betrieben freigestellt.

Die meisten Frauen gaben an, dass für ihre Teilnahme ausschlaggebend war, dass sie bei *zukünftigen Bewerbungen auf ihre hohe Weiterbildungsbereitschaft verweisen können*. Immerhin ein Drittel der jungen Frauen fühlte sich vor allem von den Angeboten *Internet-Nutzung, Web-Seiten-Gestaltung und -Pflege* angesprochen. Um Computerkenntnisse komme man einfach nicht herum, wenn man erfolgreich arbeiten wolle, so die einen. Mit einer soliden Grundausbildung im kaufmännischen Bereich und speziellen Kenntnissen in den Bereichen Internet und Web-Seiten Gestaltung eröffneten sich neue spannende Perspektiven, vielleicht auch in anderen Branchen und Betrieben, so die anderen. Auch wenn die unmittelbare Verwertbarkeit des Gelernten im Ausbildungsbetrieb nicht unbedingt gegeben sei, weil die entsprechende technische Ausstattung nicht vorhanden ist, weil der Betrieb bisher das Internet nicht als Marketing-Instrument nutzt: privat und für zukünftige Bewerbungen könne man die neuen Kenntnisse auf jeden Fall gut gebrauchen. Aktuell - so insbesondere die jungen Frauen aus Handwerksbetrieben - seien vor allem die neuen Kompetenzen in den Bereichen *Arbeitsorganisation und Kundenorientierung* wichtig für die Arbeit im Betrieb.

Die Auszubildenden in Medienberufen, Mediengestalterinnen für Digital- und Printmedien und eine Fachinformatikerin hofften sich vor allem eine *Ergänzung bzw. einen Ausgleich von Defiziten in der Ausbildung* und Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung. Aber dies - das sei an dieser Stelle ausdrücklich erwähnt - kann und soll nicht Aufgabe und Inhalt von Zusatzqualifikationen sein, sondern verweist vielmehr auf dringenden

Bedarf bei der Ausgestaltung der zum damaligen Zeitpunkt noch neuen Ausbildungsordnungen.

Einige junge Frauen wollten die Qualifizierung ausdrücklich zur *beruflichen Neuorientierung nutzen* (zum Beispiel von der Ver- und Entsorgerin zur Web-Designerin, von der Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten zur Unternehmensberaterin, von der Arzthelferin zur CD-ROM Entwicklerin ...).

Zehn der Teilnehmerinnen berichteten, dass sie zunächst keinerlei konkrete Vorstellungen von Inhalt und Nutzen der Weiterbildung hatten. Einige von ihnen hatten aber den deutlichen Eindruck, dass ihre Ausbilderin bzw. ihr Ausbilder eine Teilnahme sehr begrüßen würde. *„Ich glaube, meine Ausbilderin wäre enttäuscht gewesen, wenn ich nicht teilgenommen hätte.“*

Wichtig war ihnen allen die Zertifizierung durch eine bei Betrieben anerkannte Institution, ausdrücklich genannt werden die IHK und die Handwerkskammer. Der Zertifizierung von internen Schulungen durch den Betrieb messen sie dagegen ein weit geringeres Gewicht bei. *„EDV-Schulungen gibt es auch als betriebliches Weiterbildungsangebot, aber nur mit einer Teilnahmebescheinigung - ohne richtiges Zertifikat.“* Diese Einschätzung ist natürlich auch der Anlage des Projektes geschuldet, denn der Anspruch war ja, betriebsübergreifende, möglichst auch berufsübergreifende zusätzliche Kenntnisse zu vermitteln. Qualifikationen und Zertifikate, die deutlich auf die Anforderungen eines einzelnen Betriebes bezogen sind, entsprechen damit auch nicht der „Philosophie“ des Projektes.

Haben sich die Erwartungen der Teilnehmerinnen an die Maßnahme Zusatzqualifikation erfüllt?

Im Sommer 2002 - also zu einem Zeitpunkt als der überwiegende Teil der jungen Frauen die Ausbildung abgeschlossen hatte - haben wir dann alle Teilnehmerinnen noch einmal angeschrieben und gebeten, uns Auskunft darüber zu geben, ob sich ihre Hoffnungen und Erwartungen erfüllt haben. Und auch, um damit Hinweise darauf zu bekommen, ob das Ziel des Projektes, die Verbesserung der Chancen auf qualifizierte Beschäftigung durch Zusatzqualifikationen, erreicht werden konnte. Natürlich sind die von uns erhofften Wirkungen nicht direkt zu messen. Zu der Frage, welchen Anteil die neuen Kompetenzen, die erworbenen Zertifikate tatsächlich am erfolgreichen Übergang von der Ausbildung in Beschäftigung haben und hatten - dazu können wir nur die subjektive Bewertung der jungen Frauen zum Maßstab machen, und auch dies mit aller gebotenen Vorsicht! Denn klar ist, dass die zusätzlich erworbenen Qualifikationen lediglich einen gewissen Anteil am Gelingen des Übergangs in Beschäftigung haben.

Wir haben also danach gefragt, ob sie die erworbenen Kenntnisse beruflich und/oder privat nutzen konnten, welche Kenntnisse beruflich vor allem von Vorteil waren, ob sich der Aufwand im

Nachhinein gelohnt hat und ob das Zertifikat bei Bewerbungen/Übernahmeangeboten positive Wirkung hatte.

Bei der Wiederholungsbefragung haben wir über die Hälfte der Teilnehmerinnen (28 von insgesamt 51 junge Frauen) erreichen können.

Und auch wenn wir nicht abschließend sagen können, welche Rolle das zusätzliche Zertifikat bei der Übernahme oder Bewerbung im neuen Betrieb gespielt hat, so geben die Antworten doch Hinweise.

Auf den ersten Blick scheint klar: die jungen Frauen haben es geschafft. Die meisten haben ihre *Ausbildung erfolgreich abgeschlossen* und der *Übergang in Beschäftigung ist ihnen gelungen*. Sie wurden vom ausbildenden Betrieb übernommen oder haben sich erfolgreich in neuen Betrieben beworben (nur zwei gaben an, zur Zeit arbeitslos zu sein). Aber es wird auch deutlich, dass für viele zum Zeitpunkt der Befragung die berufliche Orientierung noch lange nicht abgeschlossen war: *Sie befinden sich weiterhin auf dem Weg in die Arbeits- und Berufswelt*. Selbst diejenigen, die in unbefristete Beschäftigung übernommen worden sind, sind damit noch nicht „sicher gelandet“, definieren ihre jetzige berufliche Tätigkeit oft als vorübergehend und planen bereits die nächsten Schritte, durch Weiterbildung und Höherqualifizierung, einige durch ein Studium. Gut ein Drittel der Teilnehmerinnen wurde vom ausbildenden Betrieb befristet übernommen. Die Befristungen umfassten Zeiträume von sechs Monaten bis zu zwei Jahren.

Worüber wir keine Aussagen treffen können, ist die Qualität der Beschäftigung. Wir wissen also nicht, ob die jungen Frauen eine ihren Wünschen und Vorstellungen entsprechende Beschäftigung gefunden haben und ob ihre Tätigkeiten tatsächlich ihren beruflichen Qualifikationen entsprechen.

Von denen, die sich an der schriftlichen Befragung beteiligt haben, haben sich acht junge Frauen erfolgreich in anderen Betrieben beworben, fünf Frauen haben ein Studium bzw. eine weitere Ausbildung begonnen.

Diejenigen jungen Frauen, die jetzt eine weitere Ausbildung machen - und das sind immerhin drei der Teilnehmerinnen, die bereits eine Ausbildung abgeschlossen haben, teilweise vorher noch Fachschulen besucht haben und mittlerweile 23 oder 24 Jahre alt sind -, berichten, dass sie erst durch die Teilnahme an der zusätzlichen Qualifizierung den Mut und das Selbstvertrauen gefunden haben, eine anspruchsvollere berufliche Ausbildung oder Tätigkeit in den Blick zu nehmen: *„Erst durch die Qualifizierung habe ich mich ernsthaft für die neuen Technologien interessiert. Und jetzt erlerne ich einen neuen Beruf, ich mache eine Ausbildung zur Mediengestalterin an der Abendschule. Meinen Beruf als Arzthelferin habe ich aufgegeben und arbeite jetzt als Bürokauffrau in einem Betrieb, der Lernsoftware entwickelt.“* Und: *„Nach meinem Abschluss als Rechtsanwaltsfachangestellte mache ich jetzt eine Ausbildung zur IT-Systemkauffrau. Ich habe den Ausbildungsplatz*

bekommen, weil der Betrieb gesehen hat, dass ich bereits Grundkenntnisse habe und am IT-Bereich sehr interessiert bin.“

Ziehen wir also ein Resümee über den Nutzen der zusätzlichen Qualifizierung für die jungen Frauen, so liegt dieser Nutzen aus unserer Sicht vor allem darin, dass sie noch einmal eine Chance hatten, ihre Berufswahl zu überdenken, sie in einzelnen Fällen zu revidieren. Aber auch darin, dass sie den Stellenwert von Weiterbildung für ihre weitere berufliche Planung konkret erlebt und damit einen Einstieg in das viel zitierte lebenslange Lernen gefunden haben.

Für die einen war dabei die fachliche Weiterbildung ausschlaggebend, die zusätzlichen Kompetenzen im IT-Bereich haben neue Perspektiven eröffnet. Andere betonen eher die „weichen Qualifikationen“, den Zugewinn an Selbstbewusstsein, an Sicherheit im Umgang mit KollegInnen und Vorgesetzten, die neuen Kompetenzen bei der Organisation von Arbeitsprozessen. Und oftmals wurde unsere Frage, ob sich der Aufwand rückblickend gelohnt habe, auch so beantwortet: *„Es hat einfach Spaß gemacht, Neues zu lernen, ich habe Lust bekommen weiter zu lernen. Am liebsten auch weiter gemeinsam mit anderen Frauen.“*

Und auch die Wünsche nach weiteren Qualifizierungs-Angeboten beziehen sich in erster Linie - natürlich auch im Sinne der Projektphilosophie - auf diese Kompetenzfelder: Rhetorik/Kommunikation, Projektarbeit und Projektmanagement, Arbeitsorganisation und Teamfähigkeit. Daneben wünschen sie sich Vertiefungsangebote - auch berufsspezifische Qualifikationen - in den Bereichen EDV, Internetrecherche, Web-Seiten-Gestaltung, Angebote im Bereich Vertrieb und Fremdsprachen. Und sie wünschen sich, auch in Zukunft in einer Gruppe von Frauen lernen zu können, weil sie dort, jenseits der inhaltlichen Lernangebote, die Möglichkeit hatten sich auszutauschen, ihre Situation gemeinsam zu reflektieren und sich gegenseitig zu unterstützen.

Und welchen Nutzen sehen die Betriebe?

Wir haben nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahmen auch die Ausbildungsbetriebe der beteiligten jungen Frauen schriftlich nach ihrer Einschätzung gefragt. Wir wollten wissen, welchen Stellenwert sie zusätzlicher Qualifizierung bereits während der Erstausbildung beimessen, welche zusätzlichen Qualifikationen sie während der Ausbildung für sinnvoll halten und welchen Nutzen sie für sich sehen.

Einige Betriebe konnten wir in die Befragung nicht einbeziehen, weil die jungen Frauen ausdrücklich darum gebeten hatten, ihre Ausbilder nicht zu informieren. Einige haben dabei die Organisationsproblematik schon vorweggenommen, aber einige hatten auch Sorge, dass die Betriebe die Teilnahme als Kritik an ihrer Ausbildung werten könnten.

Auswertbare Ergebnisse lagen uns dann von knapp zwei Drittel der beteiligten Betriebe vor (25 von insgesamt 38). Davon be-

grüßt die weit überwiegende Mehrzahl, dass die Auszubildenden sich bereits während der Ausbildung weiter qualifiziert haben. Einen Nutzen sehen sie in erster Linie für die jungen Frauen selbst. Sie sind davon überzeugt, dass sich die Chancen der jungen Frauen bei Übernahmegesprächen oder Bewerbungen durch die zusätzlich erworbenen Kompetenzen deutlich erhöht haben. Insbesondere wird ihr Engagement und ihre Bereitschaft, viel Zeit zu investieren, hoch geschätzt. Dies sei ein Signal an die betrieblichen Verantwortlichen, dass die jungen Frauen bereit und in der Lage seien, sich neuen Anforderungen zu stellen und die Verantwortung für ihre berufliche Weiterentwicklung selbst in die Hand zu nehmen.

Im Vordergrund sollten aus Sicht der Betriebe weniger berufsfachliche Angebote stehen; diese seien in der Regel durch die Ausbildung im Betrieb abgedeckt - und Zusatzqualifikationen sollten nicht zum Ersatz für eine mangelhafte Ausbildung in einzelnen Betrieben „missbraucht“ werden. Vielmehr seien einerseits alle diejenigen Qualifikationen von Interesse, die eher an den Grenzen des Ausbildungsberufs liegen, die also die in den Ausbildungsordnungen festgeschriebenen Inhalte überschreiten (als Beispiele wurden genannt: EDV-Office oder Vertrieb für gewerblich-technische Auszubildende, WEB-Design und Internetrecherchen für Kauffrauen). Andererseits seien aber auch solche Inhalte für die jungen Frauen wie auch für die Betriebe relevant, die einen unmittelbaren Nutzen bereits in der Ausbildung selbst haben. Und da haben auch die Betriebe deutliches Interesse an den Bereichen Teamarbeit, Arbeitsorganisation, Projekt- und Zeitmanagement signalisiert.

Die Inhalte zusätzlicher Qualifizierungsmodule sollten möglichst - wie auch im Pilotprojekt geschehen - in den Regionen, mit den Betrieben vor Ort abgestimmt werden. Ihr Charme liege ja gerade darin, dass damit schnell auf neue Anforderungen reagiert werden könne und die jungen Frauen, aber auch die Betriebe sich dadurch (Markt-) Vorteile verschaffen könnten. Das heißt aber auch, dass die im Projekt entwickelten und umgesetzten Inhalte und Organisationslösungen nicht einfach auf andere Regionen, andere Branchen und Berufe übertragen werden können. Vielmehr wird jeweils vor Ort erneut eine Bedarfsanalyse stehen müssen, die Antwort auf die Fragen gibt: Welche zusätzlichen Qualifikationen werden tatsächlich gebraucht? Welche Ausbildungsberufe und welche Branchen sollen berücksichtigt werden? Welche zeitliche Planung und welcher Umfang der Maßnahme ist sinnvoll? Und damit ist auch klar, dass es Institutionen und Personen geben muss, die die Verantwortung für diesen Prozess übernehmen, die das neu zu knüpfende Netzwerk aufbauen oder bestehende Netze für die Entwicklung und Umsetzung der Idee nutzen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten - Betriebe sind, in Verantwortung für den weiteren beruflichen Werdegang ihrer Auszubildenden, an zusätzlichen überfachlichen und persönlichkeitsstärkenden Qualifikationsangeboten ausdrücklich interes-

siert, gerade auch dann, wenn sie eine Garantie für eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung nicht übernehmen können.

Ob die Betriebe deshalb auch bereit sind, sich durch Freistellung oder finanzielle Beiträge an Zusatzqualifikationen zu beteiligen, kann - wie auch in den Pilotprojekten - nur konkret vor Ort entschieden werden und wird je nach Branche und Betriebsgröße sicherlich sehr unterschiedlich gehandhabt. Unser Eindruck ist, dass die meisten Unternehmen trotz aller positiven Rückmeldung die Verantwortung deutlich bei den jungen Frauen sehen.

Das Modellprojekt war nur der Anfang!

Anita Halft,
Regionalstelle Frau und Beruf Rhein-Sieg-Kreis

Bevor in der Region Bonn/Rhein-Sieg das Modellprojekt „Zusatzqualifikationen für junge Frauen“ starten konnte, haben die Mitglieder der Steuerungsgruppe lange über das „mit wem, wie, was und auch warum“ diskutiert.

Alle Partner haben mit viel Energie dazu beigetragen, dass 20 junge Frauen (eigentlich waren es 25!) erfolgreich den N@tScout absolvierten.

Die Zertifikatsübergabe im Mai 2001 machte es deutlich: „Das darf es nicht gewesen sein!“ Für viele der jungen Frauen war es nicht nur eine zusätzliche Qualifikation, sondern der Einstieg in „lebenslanges Lernen“ und die berufliche Weiterbildung.

Die Regionalstelle Frau & Beruf lud nach den Sommerferien interessierte, beteiligte und relevante Personen zu einem weiteren Treffen ein.

Es war nicht einfach! Wo macht Zusatzqualifikation einen Sinn? Gab es einen offensichtlichen, von der Wirtschaft formulierten, Qualifikationsbedarf? Welche Ausbildungsberufe sollten in den Focus? In jedem Fall sollte sie berufsfeldübergreifend, also für viele verschiedene Auszubildende interessant sein. Wie war die Haltung der Ausbildungsbetriebe? Und kosten sollte es auch nicht viel!

Es war uns sehr wichtig, in einem Bereich zu qualifizieren, der nicht nur von den Unternehmen nachgefragt wird, sondern der auch den Interessen, Fähigkeiten und Neigungen der jungen Frauen gerecht wird. Zudem sollte es eine Qualifikation sein, die länger Bestand hat und auf die weiter aufgebaut werden kann.

Das Wissen der Berufskollegs über die Schülerinnen, die Ausbildungsinhalte, die Betriebe, die Kenntnisse von Arbeitsamt, Regionalstelle und DGB aus dem regionalen Arbeitsmarktmonitoring und das gedankliche Umsetzen all dieser Punkte in mögliche Lehrinhalte durch die IHK-Weiterbildung führten nach langen Diskussionen zu einem Ergebnis.

Gewünscht war eine modular aufgebaute Zusatzqualifikation „Vertrieb“, mit maximal 200 Stunden und klar abgegrenzten Einzelthemen wie: Kundenorientierung, Beschwerdemanagement, Telefonakquise/Telefonmarketing, Gesprächsaufbau, Eigenpräsentation usw..

Für die Konzeptentwicklung wurde ein Antrag auf Mittel aus dem europäischen Sozialfonds (ESF-Mittel) gestellt, der vom regionalen Beirat für Arbeitsmarktpolitik mit Konsens versehen wurde. In den nächsten Wochen ist das Curriculum fertig und dann kann es hoffentlich 2003 weitergehen.

Gerade die Fortsetzung bzw. Neuauflage des Projektes „Zusatzqualifikationen für junge Frauen“ hat sehr deutlich die gute Zusammenarbeit der arbeitsmarktpolitischen Akteure und Akteurinnen und vieler sonst Beteiligter in der Region Bonn/Rhein-Sieg gezeigt.

Anhang

Projekte

Programm

Literatur

HAMM

“Bedarfsgerechte Zusatzqualifikationen”

KooperationspartnerInnen (Steuerkreis)	<ul style="list-style-type: none">- Jugendgemeinschaftswerk im ev. Kirchenkreis Hamm (JGW); federführend- Kommunalstelle Frau & Beruf bei der Wirtschaftsförderung Hamm- Elisabeth-Lüders-Berufskolleg- Wirtschaftsförderungsgesellschaft Hamm, Abt. Kommunalen Arbeitsmarkt- Kreishandwerkerschaft Hamm- Handwerkskammer Dortmund (HWK)
Zielgruppe	Weibliche Auszubildende im ersten und zweiten Ausbildungsjahr aus Handwerksbetrieben und Unternehmen gewerblich-technischer Branchen in Hamm
Teilnehmerinnenstruktur	11 Teilnehmerinnen in den Ausbildungsberufen: Elektroinstallateurin, Goldschmiedin, IT-Elektronikerin, Lacklaborantin, Mechatronikerin, Tischlerin
Dauer und Umfang der Maßnahme	Dez. 2000 bis Dez.2001 (insgesamt 240 Stunden)
Qualifizierungsmodule	<ul style="list-style-type: none">- EDV und Multimedia (90 Std.)- Arbeitsorganisation (75 Std.)- Arbeiten im Team (75 Std.)
Abschluss	Zertifikat der VeranstalterInnen, Eintrag im Berufsschulzeugnis

“Zusatzqualifizierung N@t-Scout”

KooperationspartnerInnen (Steuerkreis)	<ul style="list-style-type: none">- Regionalstelle Frau & Beruf Bonn und Rhein-Sieg; federführend- Weiterbildungsgesellschaft der Industrie- und Handelskammer (IHK) Bonn/Rhein-Sieg mbH- DGB Kreis Bonn/Sieg- Arbeitsverwaltung
Weitere Kooperationspartner	Berufskollegs in Bonn und im Rhein-Sieg-Kreis
Zielgruppe	Weibliche Auszubildende im zweiten und dritten Ausbildungsjahr aus kaufmännischen und freien Berufen in Bonn und im Rhein-Sieg-Kreis
Teilnehmerinnenstruktur	20 Teilnehmerinnen in den Ausbildungsberufen: Bürokauffrau, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Kauffrau für Bürokommunikation, Fachinformatikerin für Systemintegration, Werbekaufrau, Rechtsanwaltsfachangestellte, Arzthelferin, Ver- und Entsorgerin, Gestaltungstechnische Assistentin
Dauer und Umfang der Maßnahme	Okt. 2000 bis März 2001 (insgesamt 96 Stunden)
Qualifizierungsmodule	<ul style="list-style-type: none">- den PC internertifähig machen (24 Std.)- Einblick gewinnen und den Überblick behalten in Struktur und Funktionsweise des Netzes (24 Std.)- Grundlagen der Gestaltung und Pflege von Web-Seiten (24 Std.)- Produkte im Netz anbieten<ul style="list-style-type: none">- E-Commerce (24 Std.)
Abschluss	IHK-Zertifikat

Krefeld/Mittlerer Niederrhein

“Zusatzqualifizierung Quafit”

KooperationspartnerInnen (Steuerkreis)	<ul style="list-style-type: none">- Ausbildungs-GmbH der Industrie- und Handelskammer (IHK) Krefeld; federführend- Stadt Krefeld- Arbeitsverwaltung Krefeld
Zielgruppe	Weibliche Auszubildende im zweiten Ausbildungsjahr aus kaufmännischen Berufen in Krefeld und im Kreis Mittlerer Niederrhein
Teilnehmerinnenstruktur	20 Teilnehmerinnen in den Ausbildungsberufen: Bürokauffrau, Groß- und Außenhandelskauffrau, Industriekauffrau, Kauffrau für Bürokommunikation, Mediengestalterin digital und print, Hotelfachfrau
Dauer und Umfang der Maßnahme	Okt. 2000 bis Juni 2001 (insgesamt 130 Stunden)
Qualifizierungsmodule	<ul style="list-style-type: none">- IT-Schulung- Persönlichkeitstraining- Betriebsbesichtigungen in Betrieben der IT-Branche
Abschluss	IHK-Zertifikat

Programm

9:30 Uhr	Ankunft
10:00 Uhr	Begrüßung Uta Gräfin Strachwitz, stellvertretende Landrätin des Rhein-Sieg-Kreises
	Einführung Walter Haas, DGB NRW
10:20 Uhr	Bedarfsgerechte Zusatzqualifikationen für junge Frauen Idee, Zielsetzungen und Erfahrungen in einem Modellprojekt Dr. Gertrud Kühnlein, Sozialforschungsstelle Dortmund
10:45 - 12:45 Uhr	Statements aus beschäftigungs-, bildungs- und frauen- politischer Sicht zum Thema: Bedarfsgerechte Zusatzqualifikationen in der Erstausbildung
10:45 Uhr	Zusatzqualifikationen als Verknüpfung von Aus- und Weiter bildung Roland Matzdorf, Ministerium für Arbeit und Soziales, Quali- fikation und Technologie NRW
11:00 Uhr	Zusatzqualifikationen in der Erstausbildung - auf dem Weg zu einem neuen Beratungs- und Vermittlungsverständnis? Christiane Schönefeld, Landesarbeitsamt NRW
11:15 Uhr	Zusatzqualifikationen für junge Frauen - Individualisierung eines Strukturproblems? Bettina Kress, Landeskoordinatorin Regionalstellen Frau und Beruf NRW, FATZ Recklinghausen
11:30 Uhr	Zusatzqualifikationen an Berufskollegs - Verbesserung des Kompetenzprofils? Dietrich Mau, GEW
11:45 Uhr	Zusatzqualifikationen im Trend - Angebote der IHK-Weiterbildungsgesellschaft Jürgen Hindenberg, Weiterbildungsgesellschaft der IHK Bonn/Rhein-Sieg
12:00 Uhr	Zusatzqualifikationen - nur ein Angebot für leistungsstarke Auszubildende? Dr. Dorothea Schemme, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
	- Diskussion im Plenum -
12:45 Uhr	Mittagspause
13:45 Uhr	Round Table Gespräch Netzwerkpartner/innen, Kursteilnehmerinnen und Ausbilder/ innen diskutieren über Erfahrungen, Ergebnisse und Nutzen von Zusatzqualifikationen Moderation: Petra Vennebusch
15:15 Uhr	Zum Nutzen bedarfsgerechter Zusatzqualifikationen Ergebnisse aus Befragungen der Teilnehmerinnen und der beteiligten Betriebe Birgit Klein, Sozialforschungsstelle Dortmund
15:45 Uhr	Wie es weitergeht Anita Halft, Regionalstelle Frau und Beruf Bonn/Rhein-Sieg- Kreis

Literaturhinweise

Birgit Klein; Gertrud Kühnlein: Zusatzqualifikationen. Eine Verbesserung der beruflichen Chancen von jungen Frauen? Ergebnisse einer Befragung der Teilnehmerinnen. Dortmund 2001

Klein, Birgit; Gertrud Kühnlein: „Bedarfsgerechte Zusatzqualifikationen“. Ein integratives Reformkonzept zur Verbesserung der beruflichen Chancen von jungen Frauen. In: Berger, Klaus (Hrsg.): Zusatzqualifikationen in der Berufsbildungspraxis - Aktuelle Ergebnisse aus empirischen Untersuchungen und Fördervorhaben. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 241 (Hrsg.: BIBB). Bertelsmann Verlag. Bielefeld 2000, S. 122-138

Klein, Birgit; Gertrud Kühnlein: Zusatzqualifikationen. Ein Konzept zur Verbesserung der beruflichen Chancen für junge Frauen. In: Berufsbildung. 55. Jg. 2001, Heft 68, S. 34-35

Klein, Birgit; Gertrud Kühnlein: Bedarfsgerechte Zusatzqualifikationen in der Ausbildung zur Verbesserung der Chancen für qualifizierte berufliche Tätigkeit von jungen Frauen. In: Landesverband der Volkshochschulen von NRW e.V./ Landesinstitut für Qualifizierung NRW (Hrsg.): "Die nächste Generation - junge Erwachsene als Teilnehmende der Weiterbildung von morgen" Bd II (Monika Engel/Ursula Wohlfahrt, Bearb.). Soest 2003